At the Peak of Excellence!

Peekskill Schools

Un Sistema enfocado en Cada Estudiante Cada Día

Distrito Escolar Ciudad Peekskill

VOLUNTARIO

Información

y

Paquete de

Aplicación

Aplicaciones de Voluntarios son requeridas Anualmente

Peekskill City School District
A System Focused on Every Student; Every Day
Our Mission is to educate and empower all students to strive for excellence as life-long learners who embrace diversity and are contributing members of a global society.

David Mauricio, Ed.D.
Superintendent of Schools

Administration Center, 1031 Elm Street • Peekskill, NY 10566-3499
(914) 737-3300, ext. 302 - FAX: (914) 737-3912
E-mail: dmauricio@peekskillcsd.org

Distrito Escolar Ciudad Peekskill

Estimado Futuro Voluntario del Distrito Escolar Peekskill,

Gracias por su interés en unirse a nuestro equipo. Una vez leí que los voluntarios no tienen necesariamente el tiempo, pero sí tienen el corazón! Nosotros en el Distrito Escolar de la Ciudad de Peekskill apreciamos su generoso regalo de tiempo y atención, y le agradecemos por ayudar a nuestros niños a crecer como aprendices. Los voluntarios son realmente uno de los recursos más valiosos de una escuela.

Como muchas cosas en la vida, hay un poco de papeleo para empezar. Tenga en cuenta que la siguiente información es tanto por su seguridad como por la seguridad de nuestros estudiantes. La mayoría de los términos contenidos en estos formularios son requeridos específicamente por la ley, así que por favor háganos saber si algo parece confuso o no muy claro.

Una vez más, le damos las gracias por dedicar tiempo a nuestros estudiantes. ¡Esperamos verlos en nuestras escuelas!

Sinceramente,

David Mauricio

David Mauricio, Ed.D.
Superintendente de las Escuelas

Distrito Escolar Ciudad Peekskill

Proceso de Aplicación para Voluntarios

1a. Todos los voluntarios deben completar un paquete de aplicación que incluye lo siguiente:

- Aplicación del voluntario
- Declaración de Entendimiento del Voluntario las normas de: Confidencialidad, Discriminación y Prohibición de Acoso; y las leyes y procedimientos sobre Intimidación y abuso o Bullying.
- Divulgación de Historial Criminal del Voluntario / Verificación de Récord Criminales de PCSD
- Verificación de Referencias Personales del Voluntario
- Aplicación para registro de Huellas Dactilares de NYS (Incluye Pago de Tarifa Única)

1b. Todos los Voluntarios Ocasionales (10 eventos o menos) o Voluntarios de Una Ocasión deben completar un paquete de aplicación que incluye lo siguiente:

- Aplicación del voluntario
- Declaración de Entendimiento del Voluntario las normas de: Confidencialidad, Discriminación y Prohibición de Acoso; y las leyes y procedimientos sobre Intimidación y abuso o Bullying.
- Divulgación de Historial Criminal del Voluntario / Verificación de Record Criminales de PCSD
- Verificación de Referencias Personales del Voluntario

2. **Los paquetes de aplicación para Voluntarios deben ser renovados anualmente.**
   Los intereses del voluntario, disponibilidad e información de contacto en caso de emergencias pueden cambiar de un año al otro, y deben de estar al día, en cualquiera de las localidades donde trabaje el voluntario. La verificación de PCSD se realizará anualmente.

3. **Una copia del paquete de aplicación del voluntario deberá ser archivado en el Departamento de Recursos Humanos.**
   Cualquier escuela que reciba un paquete de aplicación de voluntario, debe enviar una copia de los resultados de la verificación PCSD al Departamento de Recursos Humanos.

4. **Todos los Voluntarios, incluyendo los Voluntarios de Una Ocasión y visitantes deberán:**
   - Firmar el registro de entrada y salida en sus escuelas/localidades de trabajo.
   - Usar su identificación durante su actividad como voluntad.
   - Tener una licencia válida según los lineamientos de PCSD

At the Peak of Excellence!
Peekskill Schools

DISTRITO ESCOLAR CIUDAD PEEKSKILL
1031 ELM STREET
PEEKSKILL, NY 10566

APLICACIÓN PARA VOLUNTARIOS ESCOLARES / MAESTRO EN PRACTICA

Fecha: _____ ( ) ATLETICO ( ) NO - ATLETICO ( ) OTRO ( ) MAESTRO EN PRACTICA
NOMBRE: _____
DIRECCION: _____
Ciudad: _____ Estado: _____ Código Postal: _____
Tel - Residencial #: _____
Negocio - Celular #: _____
Email: _____

Actividad: _____
Edificio: ( ) Uriah Hill ( )Woodside ( ) Oakside ( ) Hillcrest ( ) PKMS ( ) Summit ( ) PHS

1er Fecha de Inicio: _____ MM/DD/AÑO
Firma del Director: _____
Maestro: _____ 2da Fecha de inicio: _____ MM/DD/AÑO
Referido por: _____

Le han hecho verificación de huellas dactilares y ha sido aprobado por el Departamento de Estado de Educación después del 2 de Julio del 2001?
( ) SI ( ) NO *Si respondió afirmativo, favor complete el formulario OSPRA 102 con su aplicación.*
Ha sido voluntario o trabajado previamente para las Escuelas de la Ciudad Peekskill ? ( ) SI ( ) NO
Si respondió afirmativo, favor complete:
Posición: _____ Localidad: _____
Fechas: _____

Record de Educación (Llenar la sección por completo. Inicie por lo más reciente e incluya todas las fechas)

Nombre de la Escuela o Universidad	Cuidad, Estado y Código postal	Diploma o Título Obtenido (Favor provea fecha de terminación / graduación si aplicase)

Referencias: Favor provea dos referencias personales que no sean miembros de su familia.

1. Nombre:		
Relación con usted:		
Dirección:		
Ciudad:	Estado:	Código Postal:
Tel. Oficina ( )	Tel. Residencial ( )	
2. Nombre:		
Relación con usted:		
Dirección:		
Ciudad:	Estado:	Código Postal:
Tel. Oficina ( )	Tel. Residencial ( )	

Yo rescindo mi derecho de tener acceso a cualquier información contenida en esta referencia personal:

_____
Firma del Aplicante

Favor incluya una copia de su curriculum con su aplicación.

Ha sido convicto de algún crimen (no incluyendo violaciones del tránsito menores) o encarcelado?
( ) YES ( ) NO Respondió Si, favor explique más abajo.

_____

_____

_____

Favor responda "Si" o "No" a las siguientes preguntas:

1. Ha sido convicto de un crimen (no incluyendo violaciones de tránsito menores)?
   ( ) SI ( ) NO
2. Hay algún cargo criminal pendiente en su contra (no incluyendo violaciones de tránsito menores)?
   ( ) SI ( ) NO
3. Alguna Corte Familiar o alguna otra corte lo ha encontrado culpable de abuso o maltrato de menores?
   ( ) SI ( ) No

INSTRUCCIONES PARA EL ANEXO CONFIDENCIAL DE LA APLICACIÓN DE EMPLEO

Si en la aplicación indicó "SI" en alguna de las respuestas a las preguntas de la 1 a la 3, por favor incluya en una hoja de papel aparte, una descripción detallada y verídica con la información pertinente a su respuesta. Firme y ponga fecha a su respuesta, póngala en un sobre sellado, y grápelo a su aplicación.

DECLARACIÓN DEL APLICANTE

YO DECLARO Y CERTIFICO QUE LO MENCIONADO MÁS ADELANTE EN ESTA APLICACIÓN, INCLUYENDO LAS DECLARACIONES, RESUME Y TRANSCIPCIONES QUE LO ACOMPAÑAN, SON VERÍDICAS, ESTÁN COMPLETAS Y CORRECTAS, Y LAS HE LLENADO YO, PERSONALMENTE, CON LA INTENCIÓN DE SER UN VOLUNTARIO O MAESTRO EN PRÁCTICA DEL DISTRITO ESCOLAR CIUDAD PEEKSKILL, A SABIENDAS DE QUE SERÁN TOMADAS COMO BUENAS Y VALIDAS. CERTIFICO ENTENDER QUE CUALQUIER INFORMACIÓN FALSA O DESLAL SERÁ CONSIDERADA COMO CAUSA JUSTIFICABLE PARA DESESTIMAR MI APLICACIÓN Y NO PODRE CONTINUAR EN LAS ACTIVIDADES PARA LAS CUALES SOY VOLUNTARIO. AUTORIZO LA INVESTIGACIÓN DE TODAS LAS CERTIFICACIONES CONTENIDAS EN ESTE DOCUMENTO Y A LAS REFERENCIAS PERSONALES DESCRITAS ANTERIORMENTE A PROVEERLES CON CUALQUIER INFORMACIÓN CONCERNIENTE A MI EMPLEO PREVIO, O CUALQUIER OTRA INFORMACIÓN PERTINENTE QUE PUEDAN TENER A SU DISPOSICIÓN PARA ESTE CASO, ADEMÁS, LIBERO A TODAS LAS PARTES DE CUALQUIER RESPONSABILIDAD LEGAL, DAÑO O PERJUICIO QUE RESULTARA DE LA INVESTIGACION.

_____ _____

Firma Del Aplicante Fecha

DISTRITO ESCOLAR CIUDAD PEEKSKILL, SUS OFICIALES Y EMPLEADOS, NO DISCRIMINARAN A NADIE BASADO EN SU RAZA, COLOR, NACIONALIDAD, CREDO, RELIGION, ESDADO CIVIL, GENERO, EDAD, DISCAPACIDADES U ORIENTACION SEXUAL. ESTA POLITICA DE NO – DISCRIMINACION INCLUYE: ACCESO A PROGRAMAS EDUCACIONALES, DE LA ENMIENDA DE 1972 SECCION 504 DEL ACTO DE REHABILITATCION DE 1973, COMO ENMIENDA Y PROMULGADA EN LO ADELANTE, A NO DISCRIMINAR DE ESTA MANERA A NADIE. PCSD SE RESERVA EL DERECHO DE DENEGAR O TERMINAR SERVICIOS VOLUNTARIOS.

EMPLEADOR CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

NYSED.gov

Test Security, Data Privacy and Educator Integrity

Fingerprinting Process from Start to Finish as of January 1, 2019

On **July 14, 2017**, the ORI TEACH will no longer be in use. You must use the URL or phone number below to schedule your fingerprinting appointment.

1. All fingerprinting required by the Education Department for certification or employment in schools must be scheduled with MorphoTrust/IDEMIA. There are two ways to schedule an appointment:

Enter the appropriate service code from this table:

APPLICANT FOR	SERVICE CODE
Certification	14ZGQT
Employment	14ZGR7

a. Click on the appropriate URL from this table below:

APPLICANT FOR	URL
Certification	https://uenroll.identogo.com/workflows/14ZGQT
Employment	https://uenroll.identogo.com/workflows/14ZGR7

b. Call MorphoTrust/IDEMIA at: 877-472-6915 to schedule an appointment.

2. Follow all instructions and make payment as necessary. The total fingerprint fee as of **January 1, 2019 is $100.25**.

ENTITY	FEE
DCJS	$75.00
FBI	$13.25
MorphoTrust/IDEMIA	$12.00
Total	$100.25

Distrito Escolar Ciudad Peekskill
Declaración de Entendimiento del Voluntario

Entiendo que la información concerniente a los estudiantes, sus familias, el personal de la escuela y la organización es confidencial y que un voluntario del distrito escolar Ciudad Peekskill tendrá que…

- respetar la confidencialidad cualquier comunicación verbal o escrita, con respecto a los estudiantes, sus familias, personal de la escuela y la organización, y mantendrá la confidencialidad de la información personal dentro y fuera de la escuela.
- ser discreto en cualquier comunicación verbal al no discutir temas concernientes a estudiantes, personal de la escuela o familias en frente de otros.
- reportar de manera inmediata y directamente al administrador o director de la facilidad cualquier información concerniente a la seguridad de un menor.
- Hacer un esfuerzo razonable para tratar de asegurar que cada estudiante este protegido de acoso o discriminación, y más aún no discriminaré o acosare a ningún estudiante, miembro del personal o voluntario, basándome en su raza, color, religión, género, nacionalidad, etnia, creencias políticas, estado civil, discapacidades, orientación sexual, o estado socioeconómico o familiar.

También comprendo que mi relación con los niños en la escuela, debe permanecer exclusivamente dentro los confines la institución para la protección tanto del menor como del voluntario y personal de la escuela, y los voluntarios nunca deben estar a solas con un menor sin la supervisión de algún miembro del personal de la escuela u otro Voluntario adulto.

Los Voluntarios deben recordar que el permiso para comunicarse con un estudiante fuera de los días de clases regulares será otorgado por un padre o tutor del estudiante; y que el Distrito Escolar Ciudad Peekskill no tiene capacidad para otorgar este permiso.

Certifico que recibí el manual de las Políticas y Procedimientos de la Junta Escolar 4532, sobre Prohibición de Acoso, Intimidación y abuso o Bullying. Entiendo que es mi responsabilidad leer y comprender todo el material que me fue entregado. Además entiendo que por ley, que soy un informante obligatorio, y como tal, estoy obligado a cumplir todas las ordenanzas distritales, estatales y federales.

Si tengo preguntas sobre cualquiera de los materiales provistos, entiendo que habré de contactar al Dr. Joseph Mosey, quien es el Oficial de Cumplimiento Institucional.

Firma_____

Nombre_____

Fecha_____

Distrito Escolar Ciudad Peekskill

Coordinadores

Los empleados mencionados a continuación han sido designado para manejar cualquier pregunta o queja de supuestos casos de discriminación:

Coordinador Título IX &
Coordinador De Cumplimiento Institucional
Dr. Joseph Mosey
1031 Elm Street
Peekskill, NY 10566
914.737.3300x 319
jmosey@peekskillcsd.org

Coordinadora Sección 504/ADA
Ellen Gerace
1031 Elm Street
Peekskill, NY 10566
914.737.3300x 352
egerace@peekskillcsd.org

ACTO DE DIGNIDAD PARA TODOS LOS ESTUDIANTES

La Junta de Educación está comprometida en proporcionar un ambiente educativo y de trabajo que promueva el respeto, dignidad e igualdad. La Junta reconoce que la discriminación, el acoso, novatadas y el abuso son perjudiciales para el aprendizaje y logros del estudiante. Estos comportamientos interfieren con la misión del distrito de educar sus estudiantes y afecta la operación de la escuela. Dicho comportamiento afecta no solamente los estudiantes que son atacados sino aquellos individuos que participan y son testigos de estas acciones.

Con este fin, la Junta condena y prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación, acoso, novatada y abuso en la propiedad de la escuela, autobús escolar y todas las actividades patrocinadas por la escuela, programas y eventos. La discriminación, el acoso, novatadas y el abuso ocurre en lugares fuera de la escuela, como el acoso cibernético, lo cual crea o puede crear un material e interferencia substanciosa con los requisitos apropiados de disciplina en la operación de la escuela o afecta los derechos de otros estudiantes, todo lo mencionado está prohibido y puede estar sujeto a consecuencias disciplinarias.

Definiciones

Abuso o Bullying

El abuso, bajo el Acto de Dignidad para Todos los Estudiantes enmendado, tiene el mismo significado que el acoso (ver debajo). La regulación que la acompaña proporciona más dirección con respecto a la definición y las características del abuso para ayudar a la comunidad escolar a reconocer este comportamiento.

Ciberacoso o Acoso cibernético

Ciberacoso está definido como acoso (ver debajo) a través de cualquier forma electrónica de comunicación.

Discriminación

Discriminación es el acto de negar los derechos, beneficios, justicia y tratamiento de igualdad o acceso a facilidades disponibles para todos los demás, a un individuo, o grupo de individuos debido al grupo, clase o categoría en la que la persona pertenece (como se enumera en la sección de *Definiciones* debajo de Acoso).

Novatadas

Novatadas es la inducción, proceso de iniciación o membresía que envuelve acoso, en donde ocurre humillación pública, malestar físico o emocional, lesión corporal, ridiculizar en público, o crea una situación en donde la humillación pública, el malestar físico o emocional, lesión corporal o ridiculizar en público es más propenso a ocurrir.

Acoso o Hostigamiento

El acoso ha sido definido de varias formas en las leyes y regulaciones federales y estatales. La Junta reconoce que estas definiciones son conceptos importantes, pero la meta de la Junta es de prevenir que este mal comportamiento escale para poder promover un ambiente escolar positivo y limitar el riesgo. El Acto de Dignidad para Todos los Estudiantes (§§10-18 Ley de Educación) define el acoso como la creación de un ambiente hostil ya sea por conducta o amenazas, intimidación o abuso, incluyendo el ciberacoso, que (a) tiene o puede tener el efecto de irrazonablemente y sustancialmente interferir con el desempeño escolar de un estudiante, oportunidades o beneficios, y el bienestar mental, emocional y físico; (b) causa razonablemente o puede razonablemente causar que un estudiante tema por su seguridad física; (c) razonablemente cause o pueda razonablemente causar lesión física o daño emocional a un estudiante; o (d) ocurra fuera de la propiedad de la escuela y crea o pueda crear un riesgo sustancial de trastorno dentro del ambiente escolar, donde es probable que la conducta, amenaza, intimidación o abuso pueda llegar a la propiedad escolar. El comportamiento de acoso puede ser basado en cualquier característica, incluyendo pero no limitada a la percepción actual o percibida de la persona:

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

Con el propósito de esta definición el término "amenaza, intimidación o abuso" puede incluir acciones verbales y no verbales.

En algunas ocasiones el abuso o acoso puede constituir una violación a los derechos civiles. El distrito está consciente de sus responsabilidades bajo la ley y de acuerdo con la política del distrito con respecto a la protección de derechos civiles.

A manera de racionalizar las palabras de esta política y regulación, el término de abuso será utilizado para abarcar los comportamientos de acoso, discriminación, intimidación, ciberacoso y novatadas.

Prevención

La plataforma escolar proporciona una oportunidad de enseñar a los niños, enfatizar entre el personal, que la cooperación y el respeto para los demás es un valor clave del distrito. Un programa enfocado en la prevención no solo está diseñado a disminuir los incidentes del abuso sino que ayuda a los estudiantes

construir relaciones de apoyo unos a otros al integrar el programa de prevención del abuso en la instrucción del salón de clases. Los miembros del personal y los estudiantes serán sensibilizados, a través de la instrucción y el desarrollo profesional del distrito, de las señales de alarma del abuso, así como su responsabilidad de estar más activamente envueltos en la prevención del abuso antes de que ocurra.

El material Curricular que crea consciencia y sensibilidad a la discriminación o acoso y civismo en las relaciones de las personas de diferentes razas, peso, origen nacional, grupo étnico, religión, prácticas religiosas, capacidades mentales y físicas, orientación sexual, sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género serán incluidas en el programa instructivo de K-12.

Para poder implementar este programa, la Junta designará en su reunión anual de organización un ***Coordinador del Acto de Dignidad (DAC)*** para cada escuela del distrito. Uno de los **DAC** será designado como el coordinador para todo el distrito cuyas responsabilidades están descritas en la regulación que lo acompaña. El rol de cada **DAC** es de asegurarse de la implementación de esta política en la escuela en donde están asignados.

Intervención

Intervención de adultos y el testigo es un paso importante en prevenir escalar y resolver los asuntos en etapas tempranas. La intervención enfatizará educación y construcción de destrezas.

Una intervención exitosa puede involucrar remediación. Respuestas remediadoras al abuso incluyen medidas diseñadas a corregir el problema de comportamiento, prevenir otra ocurrencia del comportamiento y proteger el atacado. La remediación puede ser dirigida al individuo involucrado en el comportamiento de abuso o enfoques ambientales que son dirigidos a la escuela o el distrito en general.

Adicionalmente, la intervención se enfocará en la seguridad del atacado. Se espera que el personal, desde que tenga el conocimiento del abuso, lo reporte de acuerdo con esta política, refiera al estudiante a los recursos designados para asistencia, o intervenir de acuerdo con esta política y regulación.

Reporte de Incidente e Investigación

Aunque puede ser difícil decir dar el paso de reportarlo, el distrito no puede manejar efectivamente el abuso si los incidentes no son reportados. Los estudiantes que reciben abusos, los padres cuyos niños han sido abusados y otros estudiantes que observan este comportamiento, son exhortados a hacer un reporte verbal o por escrito a cualquier personal de la escuela de acuerdo con el entrenamiento y guías proporcionadas. El personal que observe o aprenda del incidente(s) se le requiere que hagan un reporte oral al Coordinador del Acto de Dignidad, en un dia escolar y llene el formulario de reporte del distrito dentro de 2 días escolares. Si el miembro del personal no está seguro del procedimiento del

reporte, se espera que pregunte sobre cómo proceder al preguntarle a su supervisor. Se le considerará que empleado del distrito permitió una discriminación ilegal, acoso o abuso, si el empleado falla en reportar el incidente observado, aunque el atacado no presente la reclamación.

Una investigación equitativa y detallada se llevará a cabo por el ***Coordinador del Acto de Dignidad***, de acuerdo con la regulación que la acompaña. Los incidentes de abuso que cumplan los criterios establecidos por el estado serán incluidos en el Sistema de reporte del estado cuando sea aplicable, de acuerdo con la ley y regulación.

La Junta va a recibir el reporte anual VADIR, así como cualquier reporte requerido por el estado relevante al abuso/ y ambiente escolar, para cada edificio y para el distrito en general. Basado en la revisión de los datos, la Junta puede considerar tomar acciones, incluyendo pero no limitada a la modificación de esta política y entrenamiento adicional.

Consecuencias Disciplinarias/ Remediación

Mientras el enfoque de esta política es de prevención, las acciones de abuso pueden seguir ocurriendo. En estos casos, a los ofensores se les dará el mensaje claro que sus acciones están equivocadas y que el comportamiento debe mejorar. Los estudiantes ofensores recibirán consejería en la escuela para aprender a tomar mejores decisiones en sus relaciones con los demás. De ser apropiado, las medidas disciplinarias que son medidas, balanceadas y apropiadas para la edad, se tomarán por la administración de acuerdo con el código de conducta del distrito como sea aplicable. Si el comportamiento aumenta a un nivel de actividad criminal, las autoridades del cumplimiento de la ley serán contactadas.

Las consecuencias para un estudiante que cometa actos de abuso, serán única e individual al incidente y varían en el método y severidad de acuerdo con la naturaleza del comportamiento, la edad de desarrollo del estudiante y su historial de problemas de comportamiento, y debe ser consistente con el código de conducta del distrito.

No Represalia

Todos los que reclaman y aquellos que participan en la investigación de una reclamación en conformidad con la ley del estado y las políticas del distrito, que han actuado razonablemente y en Buena fe, tienen el derecho de ser libres de toda represalia de cualquier tipo.

Entrenamiento

La Junta reconoce que para poder implementar un programa efectivo de prevención e intervención en contra del abuso, se necesita desarrollo profesional. El Distrito incorporará entrenamiento para dar apoyo a este programa. Las oportunidades de entrenamiento serán proporcionadas para todo el personal como

sea necesario. Adicionalmente, los DACs serán entrenados de acuerdo con los requisitos del estado y continuarán su desarrollo profesional para dar soporte exitosamente a esta política y el programa.

Diseminación, Monitoreo y Revisión

Esta política, en un lenguaje más llano y resumido, será publicada en los materiales de registro del estudiante, en el manual de los estudiantes, de los padres y empleados, y será publicada en la página de internet del distrito. Una reclamación de abuso estará disponible en la página de internet del distrito. El distrito asegurará que el proceso de reportar el abuso sea explicado claramente a los estudiantes, el personal y padres de manera anual.

Ref-Cruzada: 0100, Igualdad de Oportunidad y no discriminación
0110, Acoso Sexual
4321, Programas para Estudiantes con Discapacidad
5300.01-5300.70, Código de Conducta
5710. Reporte de Incidente Violento y Disruptivo
9700, Desarrollo del Personal

Ref: Acto de Dignidad para Todos los Estudiantes, Ley de Educación, §10 – 18
§ 801-a
8 NYCRR 100.2(c), (l), (jj), (kk)

Primera lectura: Febrero 20, 2015
Segunda lectura: Marzo 17, 2015

Fecha de adopción: Marzo 17, 2015

REGULACION ACTO DE DIGNIDAD PARA TODOS LOS ESTUDIANTES

La Junta condena y prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación, incluyendo pero no limitado a novatadas, intimidación, y abuso en las instalaciones de la escuela, en el autobús escolar y en todas las actividades, programas y eventos patrocinados por la escuela.

Definiciones

Abuso (Bullying)

El abuso incluye la imposición ya sea sistemática e intencional de daño físico o angustia psicológica de un individuo o un grupo de individuos. El acoso puede incluir comportamiento determinado indeseado por escrito, verbal, no verbal, social o relacional y físico.(Por ejemplo, amenazar, insultar, o gestos inhumanos de un adulto o un estudiante) que tiene el potencial de crear un daño a largo plazo, causar incomodidad o humillación o interferir inaceptablemente con el desempeño escolar del individuo. El abuso es frecuentemente caracterizado como un desbalance de poder. Provocación indeseada, tocar, amenazar, intimidación, asedio, asedio por internet, acoso por internet, violencia física, robo, sexual, religioso o discriminación racial, humillación pública, destrucción de propiedad escolar o de propiedad ajena, exclusión social incluyendo incitación y/o chantaje, rumores o regar argumentos falsos son también formas de abuso.

Discriminación

Discriminación es el acto de negar los derechos, beneficios, justicia , trato de igualdad y acceso a facilidades disponibles para todos los demás, a un individuo o un grupo de personas, clase o categoría a la que pertenece la persona (según se define debajo de la sección de hostigamiento o tormento)

Hostigamiento o Acoso

El hostigamiento o acoso ha sido definido de varias formas en la ley estatal y federal (incluyendo la ley penal) y regulación. La Junta reconoce que estas definiciones son criterios importantes, pero la meta de la Junta es de prevenir que estos comportamientos escalen a violaciones de la ley, y en cambio, promover un ambiente escolar positivo y limitar la responsabilidad. El Acto de Dignidad para Todos los Estudiantes (§§10-18 de la Ley de Educación) define el hostigamiento o acoso como la creación de un ambiente hostil ya sea por conducta, amenazas verbales, intimidación o abuso que tiene o podría tener un efecto irrazonable e interferir sustancialmente con el desempeño educativo de un estudiante , oportunidades o beneficios, y el bienestar mental, emocional o físico ; o conductas, amenazas verbales, intimidación o abuso que de manera razonable cause o pueda causar que un estudiante tema por su seguridad física. El

comportamiento de hostigamiento o acoso puede ser basado en cualquier característica, incluyendo, pero no limitado a la condición actual o percibida de la persona como:

- raza,
- color,
- peso,
- origen nacional,
- grupo étnico,
- religión,
- prácticas religiosas,
- discapacidad,
- sexo,
- orientación sexual, o
- género (incluyendo identidad de género y expresión).
  - Identidad de Género es la percepción personal de ser masculino o femenino, a diferencia del sexo biológico o el sexo asignado al nacer.
  - Expresión de Género: es la manera en la que una persona representa o expresa su género a los demás, frecuentemente a través de comportamiento, vestimenta, estilos de peinados, actividades, voces y gestos.

Novatadas

Novatas es la inducción, iniciación o proceso de membresía que envuelve hostigamiento o acoso, que produce humillación pública, física, y malestar emocional, lesión corporal o ridiculizar en público, o crea una situación donde es más propenso a ocurrir una humillación pública, malestar emocional, lesión corporal y ridiculizar en público.

Prevención

Prevención es la piedra angular de los esfuerzos del distrito de enfrentar el abuso, el hostigamiento o acoso y la discriminación. Los componentes de dichos esfuerzos contienen los siguientes:

- Aprendiendo e identificando las señales de alertas tempranas y comportamientos precursores que pueden conducir al abuso, hostigamiento y discriminación.
- Recolectando información sobre el abuso, hostigamiento o acoso, y discriminación en la escuela directamente de los estudiantes (a través de encuestas y otros mecanismos), analizando y utilizando los datos recogidos para tomar decisiones sobre la colocación de programas y recursos.

- Establecer reglas claras en toda la escuela y reglas en los salones de clases sobre el abuso, hostigamiento o acoso y discriminación consistente con el código de conducta del distrito.
- Entrenar adultos de la comunidad escolar a responder sensiblemente y consistentemente al abuso, hostigamiento o acoso y la discriminación.
- Crear consciencia entre los adultos a través de entrenamiento, de las experiencias de la escuela de las poblaciones de estudiantes marginalizados (como se enumeran en la sección de definiciones más arriba), estigmas sociales en el ambiente escolar, normas de género en el ambiente escolar y estrategias para comportamientos disruptivos, abuso, intimidación, discriminación, hostigamiento o acoso y otras formas de violencia.
- Proporcionar supervisión adecuada, particularmente en las áreas de menos estructuras como los pasillos, cafetería, autobús escolar y área de juego.
- Crear consciencia entre los padres e involucrarlos en los programas de prevención y de dirigirse a resolver los problemas.
- Utilizar oportunidades educativas o curriculares , incluyendo, si es aplicable el Programa Educativo Individual (IEP), para dirigirse a las causas subyacentes e impacto del abuso, hostigamiento o acoso, y discriminación.

Rol del Coordinador del Acto de Dignidad

La Junta de Educación designará anualmente un miembro del personal del Distrito y al menos un miembro del edificio por niveles en cada edificio escolar, que haya sido cuidadosamente entrenado para manejar las relaciones humanas en las áreas de raza, color, peso, origen nacional, grupo étnico, religión, práctica religiosa, discapacidad, orientación sexual, género (incluyendo identidad de género y expresión de género) y sexo; como el Coordinador del Acto de Dignidad (DAC), responsable de implementar esta política. El DAC del Distrito será responsable de coordinar, aplicar esta política y regulación en cada edificio escolar, incluyendo, pero no limitado a la coordinación de:

- el trabajo de los DAC de los niveles del edificio y comités;
- desarrollo profesional de los miembros del personal y,
- el proceso de reclamación, el manejo del Acto de Dignidad civil como componente del currículo.
-

Reportaje e Investigación

De manera que la Junta pueda imponer efectivamente esta política y de tomar medidas de corrección tempranas, es esencial que todos los atacados y las personas con conocimiento del abuso, hostigamiento o acoso y discriminación,

reporten de inmediato estos comportamientos. Cualquier estudiante que crea que él o ella ha sido víctima de discriminación, acoso y/o abuso o cualquier estudiante con el conocimiento de que otro estudiante ha sido víctima de discriminación, acoso y/o abuso debe reportar inmediatamente dichas conductas al Coordinador del Acto de Dignidad, al Director, u otro miembro del personal. Incidentes de discriminación, acoso y abuso que sean reportados o presenciados por cualquier miembro del personal deben ser referidos al Coordinador del Acto de Dignidad en el edificio escolar tan pronto como sea posible después del incidente. El distrito también tendrá disponible un formulario de reporte de abuso, hostigamiento o acoso y discriminación en su página de internet para facilitar el reportar estos hechos. El distrito colectará los datos relevantes de los reportes verbales o escritos para poder reportar a la Junta de manera anual.

El distrito investigará prontamente y de manera equitativa todos los reclamos, formal o informal, verbal o escrito. En la medida que sea posible, todos los reclamos serán manejados de una manera confidencial, aunque la revelación limitada puede que sea necesaria para una investigación más completa y detallada.

Para poder asistir a los investigadores, los individuos deben documentar el abuso, acoso o discriminación tan pronto ocurra y con el mayor detalle posible incluyendo: la naturaleza del incidente; fechas; lugares donde ocurrió; nombre de los responsables; testigos del incidente y la respuesta de persona afectada o atacada.

Si después de la investigación apropiada, el distrito encuentra que un estudiante, un empleado o un tercero ha violado esta política, se tomarán medidas prontas de corrección y posible acción disciplinaria de acuerdo con el código de conducta, acuerdos de regateo colectivos aplicable, políticas del distrito y de la ley estatal. Si el comportamiento reportado constituye una violación de los derechos civiles, el procedimiento de reclamo asociado con esa política será seguido, de ser aplicable. Si cualquiera de las partes está en desacuerdo con los hallazgos de la investigación inicial, se puede hacer una apelación al Superintendente de acuerdo con el proceso descrito debajo.

Confidencialidad

Es política del distrito el respetar la privacidad de todos las partes involucradas y testigos del abuso, acoso o discriminación. Dentro de lo posible, el distrito no revelará los detalles de un reclamo o la identidad del que reclama o de la persona en contra se reclama a ninguna de las partes involucradas y las partes que no necesitan saber esta información. Sin embargo, el deseo individual de confidencialidad debe ser balanceado con la obligación legal del distrito de proporcionar un proceso correcto al acusado, conducir una investigación rápida y minuciosa, y tomar las medidas de acción necesarias para resolver la reclamación.

El distrito tiene el derecho de revelar la identidad de las partes involucradas y los testigos en circunstancias apropiadas a individuos que necesitan saber esta información. El miembro del personal responsable de investigar la reclamación discutirá las medidas de confidencialidad y preocupaciones con todos los afectados.

Si el querellante pide que su nombre no sea revelado a la persona de quien hace el reclamo, el miembro del personal responsable de conducir la investigación deberá informar al querellante que:

1. la petición puede limitar la capacidad del distrito responder a la reclamación;
2. la política del distrito y ley federal prohíbe la represalia en contra de los querellantes y testigos;
3. el distrito tratará de prevenir cualquier represalia; y
4. el distrito tomará fuertes medidas de respuestas si ocurre una represalia.

Si el querellante aún así pide la confidencialidad después de notificarle lo mencionado arriba, el investigador tomará todos los pasos razonables de investigar y responder a la reclamación consistentemente con la petición hecha tanto sea posible y que no afecte al distrito en responder efectivamente al abuso, acoso o discriminación y prevenir el abuso, acoso y la discriminación de otros estudiantes.

Procedimiento de Investigación y Resolución

A. Procedimiento Inicial (Nivel de Edificio)

Cuando sea recibida una reclamación de abuso, acoso o discriminación por el Coordinador del Acto de Dignidad, se conducirá una investigación prontamente, la cual se explicará en más detalle debajo. El Coordinador del Acto de Dignidad hará todos los esfuerzos razonables en resolver este reclamo informalmente a nivel de la escuela. La meta del procedimiento informal es finalizar el abuso, acoso y discriminación y prevenir incidentes futuros, asegurar la seguridad de los atacados y obtener una resolución rápida y equitativa de la reclamación.

Tan pronto como sea posible, pero no más tarde de tres días laborales tras recibir la reclamación, el Coordinador del Acto de Dignidad debe empezar una investigación de la siguiente manera:

- Revisar cualquier documentación por escrito provista por la persona atacada..
- Conducir entrevistas por separado de la persona atacada, el agresor alegado y los testigos, documentar las conversaciones.

- Proporcionarle la oportunidad al agresor alegado de responder y notificarle que si ese comportamiento ha ocurrido, debe terminar inmediatamente. El individuo se le ofrecerá la oportunidad de remediación y de las potenciales consecuencias disciplinarias.

El distrito reconoce que hay una necesidad de balancear las acomodaciones que mejoran la seguridad del estudiante en contra del potencial de estigmatizar más adelante al estudiante atacado. Por lo tanto cada caso será manejado individualmente y el estudiante, padre/tutor, y la administración escolar colaborará en establecer provisiones de seguridad que mejor suplan las necesidades del estudiante atacado. Se programarán discusiones de seguimiento según sea necesarias, para asegurar que las preocupaciones de seguridad sean dirigidas adecuadamente y determinar cuándo y si las acomodaciones necesitan ser cambiadas o descontinuadas.

Los padres de los estudiantes atacados y del estudiante acusado deberán ser notificados dentro de un día escolar de las alegaciones que son importantes e involucran conducta repetitiva.

Donde fuera apropiado, los métodos informales pueden ser usados para resolver la reclamación, incluyendo pero no limitado a:

a. discusión con el acusado, informándole de las políticas del distrito e indicando que el comportamiento debe parar;
b. sugerir consejería, actividades que construyen destrezas y/o entrenamiento de sensibilidad;
c. conducir entrenamiento para el departamento o la escuela en donde el comportamiento ocurrió, llamando la atención a las consecuencias de tener esos comportamientos;
d. pedirle una carta de disculpa para el atacado;
e. escribir cartas de precaución o reprensión;
f. separar los involucrados.

Se recomendarán acciones disciplinarias apropiadas e impuestas de acuerdo con la política del distrito, los acuerdos de regateo colectivo aplicable o la ley estatal. El distrito escolar debe hacer todo esfuerzo en intentar resolver primero la mala conducta a través de medidas no punitivas.

El Coordinador del Acto de Dignidad deberá reportar al atacado y el acusado, dentro de una semana, notificarle por escrito, y en persona, como sea apropiado, con respecto al resultado de la investigación y la acción tomada para resolver la reclamación, en cumplimiento con el Acto de Derechos Educativos Familiar y Privacidad (FERPA). Estas acciones tomadas serán conforme con la sección de *Remediación/Disciplina/Penalidad* de esta regulación. El atacado

deberá reportar inmediatamente si la conducta objetada vuelve a ocurrir otra vezo si el acusado alegado toma alguna represalia en su contra.

Si el reporte incluye o la investigación resulta en alegaciones serias o extremas de abuso, violación de los derechos civiles, o una actividad criminal, la reclamación será referida prontamente al Superintendente, quien contactará las agencias apropiadas incluyendo a servicios sociales de protección de niños y autoridades de ley, de ser necesario.

Cualquier parte que no esté satisfecha con el resultado de la investigación inicial puede pedir una investigación a nivel de distrito al someter una reclamación por escrito al Superintendente dentro de 30 días de calendario de la decisión por escrito del Coordinador del Acto de Dignidad.

B. Procedimiento del Nivel de Distrito

El Superintendente o su designado investigarán prontamente y resolverá equitativamente cualquier reclamación de abuso, acoso o discriminación que le sean referidas, así como aquellas apelaciones al Superintendente luego de la investigación inicial. En el caso de que la reclamación involucre al Superintendente, entonces será archivado y se referirá al Presidente de la Junta, quien referirá la reclamación al individuo apropiado independiente para la investigación.

La investigación a nivel del distrito deben iniciar tan pronto sea posible, pero no más tarde que tres días laborales de recibir la reclamación el Superintendente o el Presidente de la Junta.

Al conducir una investigación formal a nivel de distrito, el distrito utilizará individuos que hayan recibido entrenamiento formal relacionado a dicha investigación o que hayan tenido experiencia previa investigando dichas reclamaciones.

Si una investigación a nivel de distrito resulta en la determinación que en verdad ocurrió abuso, acoso o discriminación, se tomarán rápidamente medidas correctivas para finalizar ese mal comportamiento de acuerdo con la sección de *Remediación/Disciplina/Penalidad* de esta regulación.

A no más tarde de 30 días de calendario de recibir la reclamación, el Superintendente (o en el caso que involucre el Superintendente, la persona designada por la Junta para investigar) notificará por escrito al atacado y el alegado acusado sobre los resultados de la investigación en cumplimiento con FERPA. Si se necesita tiempo adicional para completar la investigación o tomar medidas apropiadas, el Superintendente o la persona designada por la Junta le

proporcionará a cada parte con un reporte de estatus dentro de 30 días de recibir la reclamación.

Cada parte que no esté satisfecha con el resultado de la investigación a nivel de distrito puede apelar a la Junta de Educación al someter una petición por escrito al Presidente de la Junta dentro de 30 días de calendario de recibir la decisión a nivel de distrito.

C. Procedimiento a Nivel de la Junta

Cuando se hace una petición de revisión por la Junta, el Superintendente deberá someter todas las declaraciones por escrito y otros materiales relacionados al Presidente de la Junta.

El dependiente del Distrito deberá notificar al reclamador de la fecha en que la Junta revisará el caso en una sesión ejecutiva.

La Junta deberá informar al reclamador por escrito de la determinación de la Junta de conceder o negar la apelación. Esta notificación será proporcionada no más tarde que (5) días laborales luego de la revisión hecha en una sesión ejecutiva.

El distrito deberá retener la documentación asociada con la reclamación de acuerdo el Programa ED-1.

Represalia Prohibida

Cualquier acto de represalia en contra de cualquier persona que se opone al comportamiento de abuso, acoso y discriminación, o que ha presentado una reclamación, es prohibida e ilegal y por lo tanto estará sujeto a una acción disciplinaria. De la misma manera, la represalia en contra de cualquier persona que ha testificado, o participado de cualquier manera en la investigación o procedimiento o audiencia de una reclamación de abuso, acoso y discriminación está prohibido. Para propósito de esta política, represalia incluye pero no está limitado a: amenaza verbal o física, intimidación, ridiculizar, sobornos, destrucción de propiedad, regar rumores, asediar, llamadas de acoso por teléfono, y cualquier otra forma de acoso. Cualquier persona que tenga represalia estará sujeto a una acción disciplinaria y hasta suspensión o terminación.

Estudiantes: la disciplina puede ser desde un regaño hasta e inclusive suspensión de la escuela, y será impuesta de acuerdo al código de conducta y la ley aplicable.

Empleados: la disciplina puede variar desde una advertencia hasta la terminación, será conforme al contrato aplicable y derechos estatutarios.

Voluntarios: las penalidades pueden variar desde una advertencia hasta la pérdida de la asignación de voluntario.

Vendedores: las penalidades pueden variar desde una advertencia hasta e incluyendo la pérdida de negocios con el distrito.

Otros individuos: las penalidades pueden variar desde una advertencia hasta e incluyendo la negación de acceso a la propiedad escolar.

Diseminación de la Política

Todos los estudiantes y empleados se les informará de esta política en los manuales de estudiantes y empleados, en la página de internet del distrito y en los materiales de registro de los estudiantes. Un cartel resumiendo esta política será presentado en una locación importante en 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 los estudiantes y el personal de manera anual de los términos de esta política, incluyendo los procedimientos de presentar una reclamación e información sobre el impacto del abuso, acoso y discriminación en los atacados y los que les rodean.

Entrenamiento

Entrenamiento en las necesidades de apoyo para la prevención de abuso, acoso y discriminación, y programas de intervención serán reflejados en el plan anual de desarrollo profesional, en la orientación de maestros nuevos, en el currículo y serán consideradas en el proceso de presupuesto. El Coordinador del Acto de Dignidad , los empleados administrativos y otro personal, como los consejeros, trabajadores sociales, que tienen responsabilidades específicas de investigar y resolver los reclamos de abuso, acoso y discriminación, recibirán entrenamiento anual para apoyar esta implementación de esta política, regulación y desarrollo legales relacionados.

Primera lectura: Febrero 20, 2015
Segunda lectura: Marzo 17, 2015

Fecha de adopción: Marzo 17, 2015

FORMULARIO DE RECLAMO DE ABUSO, ACOSO Y/O DISCRIMINACION

El propósito de este formulario es de informar al distrito de un incidente o una serie de incidentes de abuso, acoso y/o discriminación para nosotros poder investigar y tomar las medidas apropiadas. **Si usted se siente inseguro, o si su niño se siente de esa manera , favor llenar este formulario, pero le exhortamos que hable directamente con (poner nombre_____) ya sea visitando el salón ____ o llamando al _____ tan pronto como sea posible para poder atender su preocupación.**

Nombre del Estudiante:_____
Identificación del Estudiante:_____
Grado:_____ Escuela:_____

Describa el/los incident(es). Por favor incluya cuando y donde ocurrió.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Mencione el/los nombre(s) de los individuo(s) acusado(s) de abuso,acoso y/o discriminación.

_____
_____
_____
_____

Hubo algún testigo? ___Si ____No En caso de la respuesta ser si, por favor escriba el nombre del/ los individuo(s).

_____
_____
_____
_____

Yo certifico que a mi mejor saber y entender todas estas declaraciones en este formulario son correctas y verdaderas.

_____ _____

Firma Fecha

Por favor agregar adjunto cualquier documento de apoyo a esta declaración (por ejemplo, copias de correos electrónicos, notas, fotos, etcétera).

Devolver este formulario a:
Sra. Mary Foster, 1031 Elm Street, Peekskill, NY 10566 (Educación Primaria)
Sr. Dan Callahan, 1031 Elm Street, Peekskill, NY 10566 (Educación Secundaria)

Nota de confidencialidad:
Para poder investigar la reclamación, el distrito va a revelar el contenido de la reclamación solamente a las personas que necesitan saberlo. Este formulario no se le mostrará al estudiante/personal acusado.