

Harassment and Bullying Prevention Policy

Information

The California Virtual Academies strive to provide a safe and welcoming environment for all students to learn. Harassment and bullying based on actual or perceived characteristics including disability, gender, gender identity, gender expression, nationality, race or ethnicity, religion, sex, sexual orientation, or association with a person or group with one or more of these actual or perceived characteristics are unlawful and will not be tolerated. No individual or group shall, through physical, written, verbal, or other means, harass, sexually harass, threaten, intimidate, retaliate, cyberbully, cause bodily injury to, or commit hate violence against any student or school personnel.

Cyberbullying includes the electronic creation or transmission of harassing communications, direct threats, or other harmful texts, sounds, or images as defined in Education Code 48900. Cyberbullying also includes breaking into another person's electronic account and assuming that person's identity to damage that person's or another's reputation.

- Harassment or bullying based on sex includes sexual harassment or bullying and gender-based harassment or bullying. Sexual harassment or bullying is unwelcome conduct of a sexual nature, such as unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal, nonverbal, or physical conduct of a sexual nature. Gender-based harassment or bullying is nonsexual intimidation or abusive behavior toward a student based on the student's actual or perceived sex, including harassment based on gender identity, gender expression, and nonconformity with gender stereotypes. Harassing conduct may take many forms, including verbal acts and name-calling, as well as non-verbal behavior, such as graphic and written statements, or conduct that is physically threatening, harmful, or humiliating. The conduct can be carried out by school employees, other students, and non-employee third parties. Both male and female students can be victims of harassment or bullying based on sex, and the harasser or bully and the victim can be of the same sex. Bullying based on sex constitutes sexual harassment.
- Harassment or bullying based on race, color, or national origin refers to intimidation or abusive behavior toward a student based on actual or perceived race, color, or national origin. Harassing conduct may take many forms, including verbal acts and name-calling, as well as non-verbal behavior, such as graphic and written statements, or conduct that is physically threatening, harmful, or humiliating. The conduct can be carried out by school employees, other students, and non-employee third parties. Bullying based on race, color, or national origin constitutes racial harassment.
- Harassment or bullying based on disability refers to intimidation or abusive behavior toward a student based on actual or perceived disability. Harassing conduct may take many forms, including verbal acts and name-calling, as well as non-verbal behavior, such as graphic and written statements, or conduct that is physically threatening, harmful, or humiliating. The conduct can be carried out by school employees, other students, and non-employee third parties. Bullying based on disability constitutes disability harassment.

Complaint and Reporting Procedure

Any student, employee, or agent who believes he or she has been harassed by an employee, agent, or student of the school should promptly report the facts of the incident(s) and the name of the individual(s) involved to the Principal. If the alleged harasser is the principal, the person may report the incident to the Director and/or Head of Schools. A written report of the alleged incident will be developed by the Director or Head of Schools. A copy of the report, along with a copy of this policy, shall be mailed to the parent of the student who initiated the complaint.

All staff, upon personal knowledge of an incident of sexual harassment, are obligated to report it to the Director, or if the harasser is the Director, the report shall be made to the Head of Schools. Failure to do so is a violation of this policy.

Failure of staff to report student allegations of sexual harassment within three (3) school days is a violation of this policy. Students who feel aggrieved because of unwelcome conduct that may constitute sexual harassment are not required to inform the person engaging in such conduct that the conduct is unwanted, offensive, and must stop, but are encouraged to do so. An aggrieved individual is not required to complain to his or her instructor if that instructor is the individual who is harassing the student. Any individual making a report may bring an advocate to assist them.

Filing Complaints with State and Federal Agencies

Aggrieved parties may wish to file complaints with other appropriate state and federal agencies, including:

U.S. Office for Civil Rights

50 United Nations Plaza, Room 239,

San Francisco, CA 94102

(415) 556-7000

Confidentiality

An allegation of sexual harassment and the results of the investigation shall be kept confidential to the extent reasonably possible under the investigative process. Witnesses and those interviewed shall be informed of the confidential nature of the issues and the investigation and shall be informed that it will be a violation of this policy to disclose the allegation or the nature of the investigation to others and shall be subject to disciplinary action as defined in this policy.

Retaliation Is Prohibited

The initiation of an allegation of sexual harassment will neither cause any negative reflection on the individual reporting the incident or witnesses nor will it affect such persons' future business dealings with the school, his or her employment, compensation or work assignments, or, in the case of students, his/her grades, class section or other matters pertaining to his/her status as a student of any school programs. It shall be a violation of this policy to engage in such retaliation. An allegation of retaliation shall be considered as a separate incident, shall be investigated, and shall be subject to disciplinary action.

Time Limits

Allegations of sexual harassment shall be reported by the complainant as soon as reasonably possible after the conduct in question has taken place. Students, employees, or agents of the school wishing to report allegations to additional agencies, such as the U.S. Office for Civil Rights, should know that this agency follows a 180-day time limit for reporting alleged incidents of sexual harassment.

Disciplinary Action

When an allegation of sexual harassment is supported by the investigation and disciplinary action is necessary, the Director will determine what course of action is appropriate, depending upon whether the harasser is a student, staff member, or agent of the school.

Employees who violate this policy may be subject to discipline up to and including dismissal. Such disciplinary action shall be in accordance with applicable policies and laws. Students who violate this policy may be subject to discipline up to and including expulsion. Such disciplinary action shall be in accordance with board policy and state law.

Agents of the school who violate this policy may be subject to penalties and sanctions as may be available to the school, including termination of business relationships and contracts or the privilege of volunteering on campus.

Appeal Procedures

Either the complaining party or the accused may appeal the findings of an investigation to the Governing Board of the school. Appeals shall be made in writing within ten (10) business days from the date of a finding.

Prevention Strategies

CAVA shall focus on the prevention of bullying and harassment by establishing clear rules for student conduct and implementing strategies to promote a positive, collaborative school climate. Students shall be informed, through student handbooks and other appropriate means, of district and school rules related to bullying, mechanisms available for reporting incidents or threats, and the consequences for engaging in bullying.

Training and Professional Development

As part of the school's commitment to bullying prevention, the Head of School or designee will develop training for teachers and other school staff to raise their awareness about the legal obligation of the school and its employees to prevent discrimination, harassment, intimidation, and bullying.

Such training shall be designed to provide staff with the skills to:

- Discuss the diversity of the student body and school community, including their varying immigration experiences
- Discuss bullying prevention strategies with students, and teach students to recognize the behavior and characteristics of bullying perpetrators and victims
- Identify the signs of bullying or harassing behavior
- Take immediate corrective action when bullying is observed
- Report incidents to the appropriate authorities, including law enforcement in instances of criminal behavior

Updated by boards June 2019 (reviewed annually in the Parent/Student Handbook)

Prohibición de Acoso y Hostigamiento

Actualizado por los consejos en junio de 2019 (revisado anualmente en el Manual para Padres/Alumnos)

Información

Las *California Virtual Academies* (CAVA, por sus siglas en inglés) buscan brindar un ambiente seguro y acogedor el aprendizaje de todos los alumnos. El acoso y hostigamiento por razón de características reales o percibidas incluyendo discapacidad, género, identidad de género, expresión de género, nacionalidad, raza u origen étnico, religión, sexo, orientación sexual o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas es ilegal y no se tolerará. Ninguna persona o grupo acosará, acosará sexualmente, amenazará, intimidará, tomará represalias, ciber acosará, causará daño corporal o cometerá violencia motivada por el odio a un alumno o elemento del personal escolar físicamente, por escrito, verbalmente o por otros medios.

Ciber acoso incluye la creación o transmisión electrónica de comunicaciones acosadoras, amenazas directas u otros textos, sonidos o imágenes perjudiciales, según lo definido en el Código de Educación 48900. Ciber acoso también incluye irrumpir en la cuenta electrónica de otra persona y asumir la identidad de esa persona a fin de dañar la reputación de esa u otra persona.

- Acoso u hostigamiento por razón de sexo incluye acoso u hostigamiento sexual y acoso u hostigamiento por razón de género. Acoso u hostigamiento sexual es conducta indeseada de carácter sexual, tal como insinuaciones sexuales indeseadas, peticiones de favores sexuales y otra conducta verbal, no verbal o física de carácter sexual. Acoso u hostigamiento por razón de género es intimidación o comportamiento no sexual u ofensivo dirigido a un alumno por razón de sexo real o percibido del alumno, incluyendo acoso por razón de identidad de género, expresión de género y no conformismo con estereotipos de género. La conducta acosadora puede manifestarse de muchas formas, incluyendo actos verbales e insultos, así como comportamiento no verbal, tal como declaraciones gráficas y escritas, o conducta que es físicamente amenazante, perjudicial o humillante. La conducta puede ser llevada a cabo por empleados escolares, otros alumno o terceros que no son empleados. Tanto alumnos como alumnas pueden ser víctimas de acoso u hostigamiento por razón de sexo, y el acosador u hostigador y la víctima pueden ser del mismo sexo. Hostigamiento por razón de sexo constituye acososexual.
- Acoso u hostigamiento por razón de raza, color u origen nacional se refiere a intimidación de, o comportamiento dirigido a, un alumno por razón de raza, color u origen nacional real o percibido. La conducta acosadora puede manifestarse de muchas formas, incluyendo actos verbales e insultos, así como comportamiento no verbal, tal como declaraciones gráficas y escritas, o conducta que es físicamente amenazante, perjudicial o humillante. La conducta puede ser llevada a cabo por empleados escolares, otros alumno o terceros que no son empleados. El hostigamiento por razón de raza, color u origen nacional constituye acoso racial.
- Acoso u hostigamiento por razón de discapacidad se refiere a intimidación o comportamiento ofensivo dirigido a un alumno por razón de discapacidad real o percibida. La conducta acosadora puede manifestarse de muchas formas, incluyendo actos verbales e insultos, así como comportamiento no verbal, tal como declaraciones gráficas y escritas, o conducta que es físicamente amenazante, perjudicial o humillante. La conducta puede ser llevada a cabo por empleados escolares, otros alumno o terceros que no son empleados. El hostigamiento por razón de discapacidad constituye acoso por discapacidad.

Procedimiento de Queja y Denuncia

Todo alumno, empleado o representante que considere que ha sido acosado por un empleado, representante o alumno de la escuela debe denunciar puntualmente los hechos del/de los incidente(s) y el nombre de la(s) persona(s) involucrada(s) al/a la Director/a Escolar. Si el presunto acosador es el/la Director/a Escolar, la persona puede denunciar el incidente al/a la Director/a y/o Encargado/a de Escuelas. El/la Director/a o Encargado/a de Escuelas creará un informe por escrito del presunto incidente. Se mandará una copia del informe, junto con una copia de esta política al padre del alumno que inició la queja.

Todo el personal tiene la obligación de reportar un incidente de acoso sexual al/a la Director/a tras enterarse personalmente de un incidente de acoso sexual, o si el/la acosador/a es el/la Director/a, la denuncia se hará al/a la Encargado/a de Escuelas. El no hacerlo es un incumplimiento de esta política. El no reportar las acusaciones estudiantiles de acoso sexual dentro de tres (3) días escolares es un incumplimiento de esta política. Los alumnos que se sientan ofendidos debido a la conducta indeseada que podría constituir acoso sexual no tienen la obligación de informar a la persona que tuvo dicha conducta que la conducta es indeseada, ofensiva y debe parar, pero se les motiva a que lo hagan. Una persona ofendida no tiene la obligación de quejarse con su instructor si es que ese/a instructor/a es la persona que está acosando al alumno. Toda persona que presente una denuncia puede traer a un representante como apoyo.

Presentación de Denuncias con Dependencias Estatales y Federales

Puede que las partes perjudicadas deseen presentar denuncias con otras dependencias estatales y federales adecuadas, incluyendo:

U.S. Office for Civil Rights
50 United Nations Plaza, Room 239,
San Francisco, CA 94102
(415) 556-7000

Confidencialidad

Una acusación de acoso sexual y los resultados de la investigación se mantendrán confidenciales en la medida razonablemente posible durante el proceso de investigación. Se informará a los testigos y personas entrevistadas del carácter confidencial de los asuntos y la investigación y se les informará que el divulgar la acusación o el carácter de la investigación a otros será un incumplimiento de esta política y estará sujeta a medida disciplinaria según lo definido en esta política.

Se Prohíben las Represalias

La iniciación de una acusación de acoso sexual no será un reflejo negativo de la persona que denuncia el incidente o testigos ni afectará los tratos comerciales a futuro de dichas personas con la escuela, su empleo, compensación o trabajos asignados o, en el caso de los alumnos, sus notas, sección de clase u otros asuntos en relación con su estatus de alumno en algún programa escolar. El tomar dichas represalias es un incumplimiento de esta política. Una acusación de represalias será considerada un incidente separado, será investigada y estará sujeta a medida disciplinaria.

Plazos

Las acusaciones de acoso sexual serán reportadas por el denunciante lo más pronto posible tras haber tomado lugar la conducta en cuestión. Los alumnos, empleados o representantes de la escuela que deseen reportar denuncias a dependencias adicionales, tales como la Oficina de los EE. UU. para los Derechos Civiles, deben saber que esta dependencia sigue un plazo de 180 días para la denuncia de presuntos incidentes de acoso sexual.

Medida Disciplinaria

Cuando una acusación de acoso sexual esté respaldada por la investigación y sea necesario tomar medida disciplinaria, el/la Director/a determinará qué procedimiento es el adecuado, dependiendo de si el acosador es un alumno, elemento del personal o representante de la escuela.

Los empleados que incumplan esta política podrían estar sujetos a disciplina incluyendo y hasta el despido. Dicha medida disciplinaria será de conformidad con las políticas y leyes aplicables. Los alumnos que incumplan esta política podrían estar sujetos a disciplina incluyendo y hasta expulsión. Dicha medida disciplinaria será de conformidad con la política del consejo y ley estatal. Los representantes de la escuela que incumplan esta política podrían estar sujetos a penalidades y sanciones que pudieran estar disponibles a la escuela, incluyendo el cese de relaciones empresariales y contratos o el privilegio de voluntariado en el plantel.

Procedimientos de Apelación

Ya sea la parte denunciante o el denunciado puede apelar las conclusiones de una investigación al Consejo Directivo de una escuela. Las apelaciones se harán por escrito dentro de diez (10) días laborales a partir de la fecha de una conclusión.

Estrategias de Prevención

CAVA se enfocará en la prevención de hostigamiento y acoso estableciendo reglas claras para la conducta estudiantil e implementando estrategias para promover un clima escolar positivo y colaborativo. Se informará a los alumnos de las reglas distritales y escolares relacionadas con hostigamiento, los mecanismos disponibles para la denuncia de incidentes o amenazas y las consecuencias por tomar parte en hostigamiento, mediante manuales para alumnos y otros medios adecuados.

Capacitación y Formación Profesional

Como parte del compromiso escolar a la prevención de hostigamiento, el/la Encargado/a de la Escuela o su representante creará capacitación para los maestros y demás personal escolar para crear consciencia sobre la obligación legal de la escuela y sus empleados de evitar discriminación, acoso, intimidación u hostigamiento.

Dicha capacitación será diseñada para brindar al personal las habilidades para:

- Hablar sobre la diversidad del cuerpo estudiantil y la comunidad escolar, incluyendo sus variadas experiencias migratorias
 - Hablar sobre estrategias de prevención de hostigamiento con los alumnos, y enseñar a los alumnos cómo reconocer el comportamiento y las características de los perpetradores y las víctimas de hostigamiento
 - Identificar los signos del comportamiento hostigador o acosador
 - Tomar medidas correctivas inmediatas cuando se observe hostigamiento
 - Denunciar los incidentes a las autoridades competentes, incluyendo las fuerzas del orden público en casos de comportamiento criminal
-