

## Política de Prevención del Hostigamiento Juvenil

### I. Introducción y definición

El propósito de esta Política de Prevención del Hostigamiento Juvenil (la Política) es prevenir incidentes de hostigamiento de los jóvenes que son encomendados al Departamento de Servicios Sociales del Distrito de Columbia (DHS, por sus siglas en inglés), informar e investigar los incidentes de hostigamiento, y enlazar a los jóvenes afectados con los servicios necesarios.

El DHS tiene el compromiso de proteger la dignidad y la seguridad de los jóvenes atendidos por sus prestadores de servicios comunitarios y para la juventud. Esta política prohíbe toda y cualquier forma de hostigamiento (incluyendo el cibernético), acoso e intimidación en las funciones auspiciadas en predios del DHS, o de sus contratistas o proveedores, y en los vehículos utilizados para asuntos oficiales del DHS.

Según lo establecido en la ley de Prevención del Hostigamiento Juvenil de 2012 (§ 2-1535.01 del Código Oficial del Distrito de Columbia, y los siguientes) y en el Reglamento que la acompaña (§ 1500 del 4 del Reglamento Municipal del Distrito de Columbia [DCMR, por sus siglas en inglés], y los siguientes), el hostigamiento se define como “cualquier acto o conducta graves, generalizados o reiterados, ya sean físicos, electrónicos, escritos o verbales, que:

- a. pueden cometerse por motivo de la raza, color de piel, religión, origen nacional, sexo, edad, estado civil, apariencia personal, orientación sexual, identidad o expresión de género, capacidad intelectual, estado familiar, responsabilidades familiares, matriculación, afiliación política, información genética, discapacidad, fuente de ingresos, condición como víctima de un delito intrafamiliar, lugar de residencia o domicilio social, o cualquier otra característica distintiva, ya sean reales o percibidos, de un joven, o de su asociación con una persona o grupo que tengan una o más de las características anteriores, ya sean reales o percibidas; y
- b. puede predecirse de manera razonable que:
  - i. hará que el joven tenga un temor razonable de sufrir un daño físico a su persona o su propiedad;
  - ii. tendrá un efecto perjudicial considerable para la salud física o mental del joven;
  - iii. interferirá de manera sustancial con el desempeño académico o la asistencia del joven; o
  - iv. interferirá de manera sustancial con la capacidad del joven para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por el DHS, o por uno de sus contratistas, proveedores o concesionarios”.

El ciberhostigamiento se define como cualquier acto de hostigamiento realizado por medios electrónicos que satisface la definición anterior, incluyendo, pero sin limitarse a, las redes sociales, los correos electrónicos (*emails*), y los mensajes de texto o de Tweet (§ 1502.5 del 4 del DCMR).

La ley de Prevención del Hostigamiento Juvenil define “joven” como una “persona menor de 22 años de edad que está matriculada en una institución educativa, o que tiene acceso a los servicios o programas ofrecidos por una dependencia o un concesionario, o una persona menor de 23 años de edad que recibe los servicios de educación especial de una institución educativa” (§ 2-1535.01 del Código Oficial del Distrito de Columbia). Sin embargo, el DHS y sus proveedores adjudicarán las garantías de esta Política a los jóvenes que define la ley de Reforma a los Servicios para Desamparados de 2005 (HSRA, por sus siglas en inglés), y sus enmiendas, la cual define joven como “una persona menor de 24 años de edad” (§ 4-751.01(43) del Código Oficial del Distrito de Columbia). Es posible que otras entidades que participan en la prevención del hostigamiento juvenil,

tales como la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia, también se ciñan a la definición de la ley de Prevención del Hostigamiento Juvenil.

## **II. La declaración de prohibición del hostigamiento**

Los jóvenes, clientes, empleados, voluntarios o pasantes en prácticas profesionales de Apoyando y Orientando a Activistas y Líderes Juveniles (\_\_\_\_, por sus siglas en inglés) o de su Programa de Vivienda Provisoria, tienen prohibido cometer actos de hostigamiento, incluyendo el de tipo cibernético:

- a. en los predios de \_\_\_\_\_, incluyendo los edificios, campos, estacionamientos y corredores, e incluyendo las comunicaciones electrónicas en o con su propiedad;
- b. en cualquier función auspiciada por \_\_\_\_\_ ya sea en o fuera de sus predios;
- c. en cualquier vehículo utilizado para asuntos oficiales de \_\_\_\_\_ y en cualquier parada de transporte en la que los jóvenes esperen a ser recogidos por \_\_\_\_\_; y
- d. mediante comunicaciones electrónicas, en la medida en que vayan dirigidas a un joven e interfieran de manera sustancial con su capacidad para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por el DHS, o por uno de sus contratistas, proveedores o concesionarios.

También está prohibido tomar represalias contra un joven, cliente, empleado, voluntario o pasante en prácticas profesionales de \_\_\_\_\_ o de su Programa de Vivienda Provisoria que denuncie, proporcione información sobre, o sea testigo de un acto de hostigamiento.

## **II. La imposición de la política**

Esta Política corresponde para todos los jóvenes, clientes, empleados, voluntarios, pasantes en prácticas profesionales y visitantes que se encuentren en los predios de \_\_\_\_\_ o que estén asistiendo a toda y cualquier función y actividad organizada o auspiciada por el DHS, o por uno de sus contratistas, proveedores o concesionarios.

## **III. El código de conducta esperado**

\_\_\_\_\_ espera que todos los jóvenes, clientes, empleados, voluntarios, pasantes en prácticas profesionales y visitantes acaten las reglas del Programa \_\_\_\_\_ y se comporten de una manera que apoye y ofrezca un ambiente seguro y hospitalario para los jóvenes, clientes, empleados, voluntarios, pasantes en prácticas profesionales y visitantes; que traten a todos los jóvenes, clientes, empleados, voluntarios, pasantes en prácticas profesionales y visitantes con respeto y dignidad; que respeten los predios de \_\_\_\_\_, así como a sus jóvenes, clientes, empleados, voluntarios, pasantes en prácticas profesionales y visitantes; y que respondan debidamente a las instrucciones del personal de \_\_\_\_\_.

## **IV. Lista de consecuencias que puede acarrear un incidente de hostigamiento identificado**

Los actos de hostigamiento pueden tener diversas consecuencias, dependiendo de las situaciones individuales. Las consecuencias habrán de incluir la respuesta menos drástica, con acento en cambiar, controlar y enseñar comportamientos sustitutos. Las consecuencias para las personas que cometan actos de hostigamiento, acoso o intimidación, y para las que tomen represalias o cobren venganza, incluyendo aquellas que se descubra que hicieron acusaciones falsas, deberán imponerse de manera justa y sistemática, luego de que la investigación correspondiente determine que se cometió dicha ofensa. Las respuestas a los incidentes de hostigamiento pueden incluir, pero no se limitan a las siguientes:

- a. reencausamiento verbal/amonestación;
- b. compromiso de buen comportamiento/capacitación de desarrollo profesional;

- c. suspensión del programa por un plazo corto/licencia administrativa;
- d. imposición de una hora de queda más temprano;
- e. denegación de pases para pasar la noche o el fin de semana fuera;
- f. suspensión o cancelación de los privilegios de uso del laboratorio de informática;
- g. suspensión del programa prolongada/licencia administrativa; o
- h. cancelación o prohibición del acceso a servicios/programas/empleo o a las instalaciones del DHS.

Las consecuencias deben estar diseñadas para:

- a. corregir como es debido el comportamiento hostigador;
- b. prevenir otro episodio de hostigamiento o represalias;
- c. garantizar la seguridad y el bienestar de la persona que presuntamente experimentó o está en riesgo de sufrir futuros actos de hostigamiento o represalias; y
- d. ser flexibles, de modo que en la práctica puedan ser adecuadas para el incidente individual, y con un método y severidad variados, dependiendo de la naturaleza del incidente, la edad evolutiva del hostigador y cualesquier antecedentes de problemas de comportamiento de todas las personas involucradas.

**V. La denuncia de los actos de hostigamiento**

\_\_\_\_\_ espera que todos los jóvenes, clientes, empleados, voluntarios, pasantes en prácticas profesionales y visitantes denuncien de inmediato los incidentes de hostigamiento o represalias, para informar de un acto de hostigamiento que hayan presenciado o del que se hayan enterado y del cual tengan información fidedigna. Todos los incidentes de hostigamiento deben darse a conocer de inmediato a la persona de contacto siguiente, ya sea por correo, teléfono, fax, vía electrónica o a través de un buzón anónimo:

- a. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

Si alguien no puede comunicar la queja a la persona de contacto anterior, la denuncia puede hacerse con el/los los miembro(s) del equipo administrativo o de la dirigencia, quien(es) la remitirá(n) a la persona de contacto para su investigación. Si determina que la persona de contacto no es un investigador adecuado para una denuncia específica, entonces el equipo administrativo o de la dirigencia podrá asignar a otro investigador.

- a. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

Las denuncias de hostigamiento por parte de jóvenes, clientes, personal, voluntarios, en prácticas profesionales y visitantes pueden hacerse de forma anónima, pero no puede darse una respuesta formal, tal como tomar una medida disciplinaria, con sustento únicamente en una denuncia anónima; sin embargo, una denuncia tal puede desencadenar una investigación que proporcione información que permita actuar.

Dentro de lo posible, las denuncias de hostigamiento se mantendrán en la confidencialidad. \_\_\_\_\_ tomará toda medida posible para asegurar la privacidad y confidencialidad de todas las partes implicadas en un incidente. Para garantizar la confidencialidad, los informes proporcionados a entidades externas no incluirán la información de identificación acerca de los involucrados en un incidente, misma que sólo se dará a conocer al investigador asignado al caso. La persona designada

por una entidad contemplada para investigar el hostigamiento, las represalias y demás contravenciones a la política de prevención del hostigamiento, la supervisora clínica \_\_\_\_\_, redactará una descripción por escrito de cada incidente tal del que se le informe y cuando corresponda, y la incluirá en un formulario de Denuncia de Incidente Extraordinario. Sin embargo, si durante el transcurso de la investigación se entera de que el incidente denunciado involucra una actividad delictiva, la persona de contacto deberá comunicar dicha información a la supervisora clínica \_\_\_\_\_. Si el incidente denunciado o las declaraciones recabadas durante la investigación indican que existe una amenaza creíble e inminente de daño o de actividad delictiva, la persona de contacto deberá comunicar de inmediato dicha información a las autoridades judiciales correspondientes y [al director o su equivalente].

#### **VI. La investigación de los actos de hostigamiento**

El investigador designado debe iniciar la investigación de los actos de hostigamiento denunciados sin demora y a más tardar en dos (2) días hábiles después de recibida la denuncia, y completar la investigación en un plazo de treinta (30) días. La supervisora clínica \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, será la persona designada para llevar a cabo la investigación. Al recibir una denuncia de hostigamiento, la persona designada como el investigador:

- a. en un plazo de veinticuatro (24) horas, tomará medidas tales como designar a un miembro del personal para servir como la persona “a confiar” de la presunta víctima mencionada en un incidente de hostigamiento denunciado, a fin de garantizar su seguridad (estos pasos deberán diseñarse para restaurar un sentido de seguridad en la víctima y para evitar más incidentes);
- b. al investigar un incidente de hostigamiento, procurará asegurarse de que el incidente denunciado sea uno de victimización, un indicio de hostigamiento, y no de conflicto;
- c. como parte de la investigación, entrevistará a las partes involucradas o pertinentes, entre las cuales pueden estar las presuntas víctimas, los presuntos ofensores, testigos, empleados, voluntarios, pasantes en prácticas profesionales, visitantes y los padres o tutores;
- d. impondrá consecuencias congruentes con los derechos del cliente descritos en la HSRA, cuando corresponda; y
- e. establecerá un registro escrito de los hechos y las medidas disciplinarias tomadas, incluyendo las declaraciones de la víctima, los testigos y el/los presunto(s) ofensor(es).

#### **VII. La protección contra las represalias**

\_\_\_\_\_ o la persona que designe tomarán medidas razonables para proteger a las personas, los jóvenes, los clientes, los empleados, los voluntarios, los pasantes en prácticas profesionales, los visitantes, el presunto ofensor o el acusador contra represalias al denunciar, presentar una denuncia, ser objeto de una denuncia o cooperar en una investigación relativa a una contravención de la Política de Prevención del Hostigamiento Juvenil. Los actos de represalia, ya sean en persona, por comunicaciones electrónicas o a través de terceros, constituyen faltas graves que sujetarán al infractor a consecuencias y medidas correctivas, incluyendo, pero sin limitarse a, las enumeradas en la Sección IV de esta Política.

#### **VIII. El proceso para apelar/presentar quejas**

Las partes que no estén satisfechas con el resultado de una investigación de hostigamiento pueden apelar la determinación del investigador designado con la supervisora clínica \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. Esta apelación debe presentarse a más tardar treinta (30) días después de tomada la determinación inicial. Al recibir la apelación la *supervisora clínica* \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, deberá llevar a cabo una segunda investigación en un plazo de treinta (30) días a partir de que la reciba.

Estos 30 días pueden extenderse hasta quince (15) días más si la supervisora clínica (name) establece por escrito los motivos por los cuales se necesita más tiempo para llevar a cabo una investigación. Además, al recibir un recurso de apelación, la *supervisora clínica* \_\_\_\_\_ debe informar a la parte que lo presenta de su capacidad para procurar un resarcimiento adicional al amparo de la ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia.

Nada en esta política habrá de interpretarse como una limitación al derecho de un cliente de entablar o procurar un recurso de resarcimiento por una demanda al amparo del Reglamento del Programa \_\_\_\_\_ o de la HSRA. A fin de determinar si este proceso es el que corresponde, el cliente debe comunicarse con la persona de contacto, la supervisora clínica \_\_\_\_\_; leer la notificación escrita del proceso contencioso; y consultar el Reglamento del Programa para obtener más información.

La política se repartirá a los jóvenes, clientes, empleados, voluntarios, pasantes en prácticas profesionales y visitantes que visiten, recurran o trabajen en \_\_\_\_\_, y hará hincapié en que incluye la participación en las funciones auspiciadas por el programa.

\_\_\_\_\_  
**Nombre en letra de molde**

\_\_\_\_\_  
**Fecha**

\_\_\_\_\_  
**Título**

\_\_\_\_\_  
**Firma**