



**LCPS Professional Boundaries: Staff/Student Interaction Policy
Revised and Board Approved August 1, 2019**

Traducción en Español ubicada en la página número 6

LCPS recognizes its responsibility to make and enforce all rules and regulations governing student and employee behavior to bring about the safest and most learning-conducive environment possible.

Corporal Punishment & Harassment, Discrimination, or Humiliation

Corporal punishment, harassment, discrimination, or humiliation shall not be used as a disciplinary measure against any student. Corporal punishment includes the willful infliction of, or willfully causing the infliction of, physical pain on a student. For purposes of this policy, corporal punishment does not include an employee's use of force that is reasonable and necessary to protect the employee, students, staff or other persons or to prevent damage to property.

Harassment and discrimination include but are not limited to verbal conduct such as epithets, derogatory jokes or statements or slurs, physical conduct such as assault or unwanted touching, or any other form of inappropriate conduct towards a student on the basis of race, gender, or any of the protected classes as outlined in LCPS's Harassment & Discrimination Policy below. Humiliation includes any verbal or physical conduct which has the primary purpose or outcome of shaming or embarrassing a student, particularly when intentionally or negligently made public or brought to the knowledge of a student's peers or other staff members.

For clarification purposes, the following examples are offered for direction and guidance of School personnel. The following examples are not an exhaustive list:

A. Examples of PERMITTED actions

1. Stopping a student from fighting with another student;
2. Preventing a pupil from committing an act of vandalism;
3. Defending yourself from physical injury or assault by a student;
4. Forcing a pupil to give up a weapon or dangerous object;
5. Requiring an athletic team to participate in strenuous physical training activities designed to strengthen or condition team members or improve their coordination, agility, or physical skills;



6. Engaging in group calisthenics, team drills, or other physical education or voluntary recreational activities.
7. Verbally redirecting unacceptable or undesirable student behavior and positively reinforcing desirable and acceptable student behaviors.
8. Using the School's system of known consequences consistently and equitably for all students and communicating privately to students to the extent possible when disciplining their behavior.
9. Maintaining a calm, respectful, and professional tone and language with students at all times.

B. Examples of PROHIBITED actions (Violations of this Policy)

1. Hitting, shoving, pushing, or physically restraining a student as a means of control;
2. Making unruly students do push-ups, run laps, or perform other physical acts that cause pain or discomfort as a form of punishment;
3. Paddling, swatting slapping, grabbing, pinching, kicking, or otherwise causing physical pain.
4. Using racial slurs, epithets, or derogatory language directed at students when attempting to discipline their behavior or for any other reason.
5. Engaging in physical conduct including assault, unwanted touching, intentionally blocking normal movement, or interfering with a student's learning because of race, gender, disability, or any other protected basis.
6. Providing different and/or more severe consequences to certain students on the basis of their race, gender, disability or any other protected basis.
7. Using verbal or physical means to shame or humiliate a student in front of their peers or other staff members.
8. Using an unprofessional, disrespectful, or emotionally escalated tone or language with students when attempting to provide discipline that creates fear, emotional harm, or embarrassment.

Acceptable and Unacceptable Staff/Student Behavior

This policy is intended to guide all School faculty and staff in conducting themselves in a way that reflects the high standards of behavior and professionalism required of school employees and to specify the boundaries between students and staff.

Although this policy gives specific, clear direction, it is each staff member's obligation to avoid situations that could prompt suspicion by parents, students, colleagues, or school leaders. One viable standard that can be quickly applied, when you are unsure if certain



conduct is acceptable, is to ask yourself, "Would I be engaged in this conduct if my family or colleagues were standing next to me?"

For the purposes of this policy, the term "boundaries" is defined as acceptable professional behavior by staff members while interacting with a student. Trespassing the boundaries of a student/teacher relationship is deemed an abuse of power and a betrayal of public trust.

Some activities may seem innocent from a staff member's perspective, but can be perceived as flirtation or sexual insinuation from a student or parent point of view. The objective of the following lists of acceptable and unacceptable behaviors is not to restrain innocent, positive relationships between staff and students, but to prevent relationships that could lead to, or may be perceived as, sexual misconduct.

Staff must understand their own responsibility for ensuring that they do not cross the boundaries as written in this policy. Disagreeing with the wording or intent of the established boundaries will be considered irrelevant for disciplinary purposes. Thus, it is crucial that all employees learn this policy thoroughly and apply the lists of acceptable and unacceptable behaviors to their daily activities. Although sincere, competent interaction with students certainly fosters learning, student/staff interactions must have boundaries surrounding potential activities, locations and intentions.

Duty to Report Suspected Misconduct

When any employee reasonably suspects or believes that another staff member may have crossed the boundaries specified in this policy, he or she must immediately report the matter to a school administrator. All reports shall be as confidential as possible under the circumstances. It is the duty of the administrator to investigate and thoroughly report the situation. Employees must also report to the administration any awareness or concern of student behavior that crosses boundaries or where a student appears to be at risk for sexual abuse.

Examples of Specific Behaviors

The following examples are not an exhaustive list:

Unacceptable Staff/Student Behaviors (Violations of this Policy)

1. Giving gifts to an individual student that are of a personal and intimate nature.
2. Kissing of any kind.
3. Any type of unnecessary physical contact with a student in a private situation.



4. Intentionally being alone with a student away from the school.
5. Making or participating in sexually inappropriate comments.
6. Sexual jokes.
7. Seeking emotional involvement with a student for your benefit.
8. Listening to or telling stories that are sexually oriented.
9. Discussing inappropriate personal troubles or intimate issues with a student in an attempt to gain their support and understanding.
10. Becoming involved with a student so that a reasonable person may suspect inappropriate behavior.

Unacceptable Staff/Student Behaviors without Parent and Supervisor Permission

(These behaviors should only be exercised when a staff member has parent and supervisor permission.)

1. Giving students a ride to/from school or school activities.
2. Being alone in a room with a student at school with the door closed.
3. Allowing students in your home.

Cautionary Staff/Student Behaviors

(These behaviors should only be exercised when a reasonable and prudent person, acting as an educator, is prevented from using a better practice or behavior. Staff members should inform their supervisor of the circumstance and occurrence prior to or immediately after the occurrence)

1. Remarks about the physical attributes or development of anyone.
2. Excessive attention toward a particular student.
3. Sending emails, text messages, letters, or other forms of social media and communications to students if the content is not about school activities.

Acceptable and Recommended Staff/Student Behaviors

1. Getting parents' written consent for any after-school activity.
2. Obtaining formal approval to take students off school property for activities such as field trips or competitions.
3. Emails, text, phone and instant messages, and other forms of social media and communications to students must be very professional and pertaining to school activities or classes (Communication should be limited to school technology).
4. Keeping the door open when alone with a student.

5. Keeping reasonable space between you and your students.
6. Stopping and correcting students if they cross your own personal boundaries.
7. Keeping parents informed when a significant issue develops about a student.
8. Keeping after-class discussions with a student professional and brief.
9. Asking for advice from fellow staff or administrators if you find yourself in a difficult situation related to boundaries.
10. Involving your supervisor if conflict arises with the student.
11. Informing your supervisor and the Director of Talent & HR about situations that have the potential to become more severe.
12. Making detailed notes about an incident that could evolve into a more serious situation later.
13. Recognizing the responsibility to stop unacceptable behavior of students or coworkers.
14. Asking another staff member to be present if you will be alone with any type of special needs student.
15. Asking another staff member to be present when you must be alone with a student after regular school hours.
16. Giving students praise and recognition without touching them.
17. Pats on the back, high fives and handshakes are acceptable.
18. Keeping your professional conduct a high priority.
19. Asking yourself if your actions are worth your job and career.



Límites profesionales: Política de interacción entre el personal y el estudiante

Lighthouse Charter Public Schools ("LCPS") reconoce su responsabilidad para crear y hacer cumplir todas las reglas y regulaciones que rigen el comportamiento de los estudiantes y empleados para fomentar en lo posible el entorno más seguro y propicio para el aprendizaje.

Castigo corporal

Los castigos corporales no se utilizarán como medida disciplinaria contra ningún estudiante. El castigo corporal incluye la imposición intencional de dolor físico a un estudiante o la intención deliberada de causarlo.

A los efectos de esta política, el castigo corporal no incluye el uso de la fuerza por parte de un empleado, que sea razonable y necesaria para proteger al empleado, los estudiantes, el personal u otras personas o para prevenir daños a la propiedad.

Para fines de aclaración, se ofrecen los siguientes ejemplos para la dirección y orientación del personal de la escuela:

A. Ejemplos de acciones PERMITIDAS (NO castigos corporales)

1. Evitar que un estudiante luche con otro estudiante;
2. Evitar que un alumno cometa un acto de vandalismo;
3. Defenderse de lesiones físicas o agresión por parte de un estudiante;
4. Obligar a un alumno a entregar un arma u objeto peligroso;
5. Requerir que un equipo atlético participe en actividades de entrenamiento físico extenuantes diseñadas para fortalecer a los miembros del equipo y mejorar su coordinación, agilidad o habilidades físicas;
6. Participar en calistenia grupal, ejercicios de equipo u otras actividades de educación física o recreativas voluntarias.

B. Ejemplos de acciones PROHIBIDAS (castigo corporal)

1. Golpear, empujar o restringir físicamente a un estudiante como un medio de control;
2. Hacer que los estudiantes rebeldes hagan flexiones, corran vueltas o realicen otros actos físicos que causen dolor o incomodidad como una forma de castigo;
3. Remar, golpear, abofetear, agarrar, pellizcar, patear o causar dolor físico.

Comportamiento aceptable e inaceptable del personal / estudiante



Esta política tiene la intención de guiar a todos los profesores y personal de LCPS para que se manejen de una manera que refleje los altos estándares de comportamiento y profesionalismo requeridos de los empleados de la escuela y para especificar los límites entre los estudiantes y el personal.

Aunque esta política da una dirección específica y clara, es obligación de cada miembro del personal evitar situaciones que puedan provocar sospechas por parte de los padres, estudiantes, colegas o líderes escolares. Un estándar viable que se puede aplicar rápidamente, cuando no está seguro de si cierta conducta es aceptable, es preguntarse: "¿Estaría involucrado en esta conducta si mi familia o colegas estuvieran a mi lado?"

Para los propósitos de esta política, el término "límites" se define como el comportamiento profesional aceptable por parte de los miembros del personal mientras interactúan con un estudiante. Traspasar los límites de una relación estudiante/maestro se considera un abuso de poder y una traición a la confianza pública.

Algunas actividades pueden parecer inocentes desde la perspectiva de un miembro del personal, pero pueden ser percibidas como coqueteo o insinuación sexual desde el punto de vista de un estudiante o padre. El objetivo de las siguientes listas de comportamientos aceptables e inaceptables no es restringir las relaciones inocentes y positivas entre el personal y los estudiantes, sino prevenir las relaciones que podrían conducir a, o pueden ser percibidas como, mala conducta sexual.

El personal debe entender su propia responsabilidad de asegurarse de no cruzar los límites como se escribe en esta política. No estar de acuerdo con la redacción o la intención de los límites establecidos se considerará irrelevante a efectos disciplinarios. Por lo tanto, es crucial que todos los empleados aprendan esta política a fondo y apliquen las listas de comportamientos aceptables e inaceptables a sus actividades diarias. Aunque la interacción sincera y competente con los estudiantes ciertamente fomenta el aprendizaje, las interacciones entre estudiantes y personal deben tener límites que rodean las actividades, ubicaciones e intenciones potenciales.

Deber de reportar sospechas de mala conducta

Cuando un empleado sospecha o cree razonablemente que otro miembro del personal puede haber cruzado los límites especificados en esta política, él o ella debe informar inmediatamente el asunto a un administrador de la escuela. Todos los informes serán lo más confidenciales posible dadas las circunstancias. Es deber del administrador investigar e informar exhaustivamente de la situación. Los empleados también deben reportar a la administración cualquier conocimiento o preocupación del comportamiento de los



estudiantes que cruce los límites o donde un estudiante parezca estar en riesgo de abuso sexual.

Ejemplos de comportamientos específicos

Los siguientes ejemplos no son una lista exhaustiva:

Comportamientos inaceptables del personal/estudiante (violaciones de esta política)

- a) Dar regalos a un estudiante en particular, que sean de naturaleza personal e íntima.
- b) Besos de cualquier tipo.
- c) Cualquier tipo de contacto físico innecesario con un alumno en una situación privada.
- d) Intencionalmente estar a solas con un estudiante lejos de la escuela.
- e) Hacer o participar en comentarios sexualmente inapropiados.
- f) Chistes sexuales.
- g) Buscar la participación emocional con un estudiante para beneficio propio.
- h) Escuchar o contar historias que están orientadas sexualmente.
- i) Discutir problemas personales inapropiados o problemas íntimos con un estudiante en un intento de obtener su apoyo y comprensión.
- j) Involucrarse con un estudiante de forma que una persona razonable pueda sospechar un comportamiento inapropiado.

Comportamientos inaceptables del personal / estudiante sin el permiso de los padres y supervisores

(Estos comportamientos solo deben ejercerse cuando un miembro del personal tiene permiso de los padres y el supervisor).

- a) Llevar a los estudiantes hacia / desde la escuela o las actividades escolares.
- b) Estar solo con un estudiante en una habitación de la escuela con la puerta cerrada.
- c) Permitir que los estudiantes visiten la casa de miembros del personal.

Conductas precautorias del personal/estudiante

(Estos comportamientos solo deben ejercerse cuando se impide que una persona razonable y prudente, que actúa como educador, use una mejor práctica o comportamiento. Los funcionarios deberán informar a su supervisor de las circunstancias y los acontecimientos anteriores o inmediatamente posteriores)

- a) Observaciones sobre los atributos físicos o el desarrollo de cualquier persona.
- b) Atención excesiva hacia un estudiante en particular.
- c) Enviar correos electrónicos, mensajes de texto o cartas a los estudiantes si el contenido no se trata de actividades escolares.

Comportamientos aceptables y recomendados del personal /estudiante

- a) Obtener el consentimiento por escrito de los padres para cualquier actividad después de la escuela.
- b) Obtener la aprobación formal para sacar a los estudiantes del campus de la escuela para actividades como excursiones o competencias.
- c) Los correos electrónicos, texto, teléfono y mensajes instantáneos a los estudiantes deben ser muy profesionales y pertenecientes a las actividades o clases de la escuela (la comunicación debe limitarse a la tecnología de la escuela).
- d) Mantener la puerta abierta cuando esté a solas con un estudiante.
- e) Mantener un espacio razonable entre usted y sus estudiantes.
- f) Detener y corregir a los estudiantes si cruzan sus propios límites personales.
- g) Mantener a los padres informados cuando se desarrolla un problema significativo sobre un estudiante.
- h) Mantener las charlas con un estudiante después de la clase de forma profesional y breve.
- i) Pedir consejo a otros miembros del personal o administradores si se encuentra en una situación difícil relacionada con los límites.
- j) Involucrar a su supervisor si surge un conflicto con el estudiante.
- k) Informar al director sobre situaciones que tienen el potencial de volverse más graves.
- l) Tomar notas detalladas sobre un incidente que podría evolucionar a una situación más grave más adelante.
- m) Reconocer la responsabilidad de detener el comportamiento inaceptable de los estudiantes o compañeros de trabajo.
- n) Pedirle a otro miembro del personal que esté presente si usted estará a solas con cualquier tipo de estudiante con necesidades especiales.
- o) Pedirle a otro miembro del personal que esté presente cuando deba estar a solas con un estudiante después del horario escolar regular.
- p) Dar a los estudiantes elogios y reconocimiento sin tocarlos.
- q) Palmaditas en la espalda, chocar los cinco y apretones de manos son aceptables.
- r) Mantener su conducta profesional como una alta prioridad.
- s) Preguntarse si por sus acciones vale la pena arriesgar su trabajo y carrera.