Afbeelding met teken

Automatisch gegenereerde beschrijving

**ABC - European Anti-Bullying Certification**

Project Number: 017-1-NL01-KA201-035172

**O1 – Procedimiento de certificación**

**ABC – Proceso de Certificación Antibullying**

**Directrices para las escuelas**

Fabrizio Boldrini, Maria Rita Bracchini, Peter Dankmeijer

Fondazione Hallgarten Franchetti Centro Studi Villa Montesca (Italy)

The Global Alliance for LGBT Education (Netherlands)

|  |  |
| --- | --- |
| **Título del Proyecto** | European Anti-Bullying Certification (ABC) project |
| **Número de referencia** | 2017-1-NL01-KA201-035172 |
| **Nivel de diseminación** | Público (para escuelas piloto y comités de retroalimentación) |
| **Fecha efectiva de entrega** | 26-3-2020 (última edición 22-4-2020) |
| **Paquete de trabajo, Tarea** | IO – 1 Proceso de Certificación |
| **Tipo** | Directrices |
| **Versión** | V0.4.3 (final) |
| El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejen únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el documento. | |

Contenido

[1. Objetivos de ABC – Proceso de Certificación Antibullying 5](#_Toc38464239)

[2.1. Introducción 5](#_Toc38464240)

[2.2. Antibullying en las escuelas 6](#_Toc38464241)

[2.3. Objetivos de la certificación 6](#_Toc38464242)

[2. Principios de calidad 8](#_Toc38464243)

[2.1. Política antibullying hecha a medida 8](#_Toc38464244)

[2.2. Elementos efectivos de la Política Antibullying y la Política Prosocial 8](#_Toc38464245)

[1. Formación de grupos y establecimiento de normas básicas 9](#_Toc38464246)

[2. Comprender cómo funciona el bullying y cómo actuar contra él 9](#_Toc38464247)

[3. Crear compromisos sistemáticamente 10](#_Toc38464248)

[4. Apoyo al comportamiento positivo 12](#_Toc38464249)

[5. Enfocarse en la cultura de la escuela y la prevención 14](#_Toc38464250)

[6. Reglamento escolar claro y consistente 14](#_Toc38464251)

[1.2. Considerar la diversidad 15](#_Toc38464252)

[1.3. Pautas ABC versus estándares 24](#_Toc38464253)

[3. Los pasos del procedimiento de certificación 26](#_Toc38464254)

[Step 1: Autoevaluación 27](#_Toc38464255)

[1. Recopilación de documentos 27](#_Toc38464256)

[2. Encuesta de investigación 28](#_Toc38464257)

[3. Revisión por parte de los estudiantes 29](#_Toc38464258)

[4. Revisión por parte del personal 30](#_Toc38464259)

[5. Análisis de la administración 32](#_Toc38464260)

[Step 2: Definir la política de la organización 34](#_Toc38464261)

[1. Usar la lista de verificación para establecer prioridades 34](#_Toc38464262)

[2. Consideraciones para enmarcar la política 34](#_Toc38464263)

[3. Crear compromiso para el plan antibullying 35](#_Toc38464264)

[4. Desarrollo del plan antibullying 36](#_Toc38464265)

[5. Definición de los roles y las responsabilidades 38](#_Toc38464266)

[6. Estrategia de capacitación 41](#_Toc38464267)

[Step 3: Definir los procedimientos 43](#_Toc38464268)

[Step 4: Evaluación externa 45](#_Toc38464269)

[Step 5: Certificación 45](#_Toc38464270)

[4. Tratamiento de datos confidenciales y resultados 46](#_Toc38464271)

[Forma de pedir consentimiento pasivo 46](#_Toc38464272)

[Anonimato 46](#_Toc38464273)

Temas controversiales  [47](#_Toc38464274)

[Negación y miedo 48](#_Toc38464275)

[ANNEX 1 – LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN 50](#_Toc38464276)

[Introducción 50](#_Toc38464277)

[A. Cultura pedagógica 50](#_Toc38464278)

[1. Monitorear la seguridad en la escuela 50](#_Toc38464279)

[2. Visión sobre la seguridad en la escuela 52](#_Toc38464280)

[3. Estrategia prosocial y antibullying 53](#_Toc38464281)

[B. Prevención 54](#_Toc38464282)

[4. Normas básicas 54](#_Toc38464283)

[5. Diálogo sobre el bullying y el acoso 55](#_Toc38464284)

[C. Respuesta 55](#_Toc38464285)

[6. Detener el comportamiento obstructivo o la violencia 56](#_Toc38464286)

[7. Enfoque restaurativo 57](#_Toc38464287)

[8. Procedimientos para la gestión de incidentes 57](#_Toc38464288)

[D. Intervenciones a medida 59](#_Toc38464289)

[9. Comportamiento desagradable repetitivo 59](#_Toc38464290)

[10. Exclusión estructural y discriminación 60](#_Toc38464291)

[Resumen de la tabla de evaluación 62](#_Toc38464292)

[ANEXO 2 – PLANTILLA PARA UN PLAN ANTIBULLYING 63](#_Toc38464293)

[ANEXO 3 – PLANTILLAS PARA CARTAS DE INFORMACIÓN/CONSENTIMIENTO 72](#_Toc38464294)

[Artículo para la newsletter/carta a los padres 72](#_Toc38464295)

[Carta al personal 73](#_Toc38464296)

Carta a los estudiantes [74](#_Toc38464297)

[ANEXO 4 – PLANTILLAS PARA INFORMAR SOBRE LA REVISIÓN 75](#_Toc38464298)

[3.1 Plantilla para el informe de las encuestas 75](#_Toc38464299)

[3.2. Plantilla para el informe de revisión de los estudiantes 79](#_Toc38464300)

[3.3 Plantilla para el informe de revisión del personal 80](#_Toc38464301)

[3.4 Plantilla para el resumen ejectuvo de la evaluación 81](#_Toc38464302)

[3.5 Plantilla para propuestas de la administración 82](#_Toc38464303)

[ANEXO 5 – BIBLIOGRAFÍA 84](#_Toc38464304)

# **Objetivos de** ABC – Proceso de la Certificación Antibullying

*Las palabras no pueden describir los sentimientos que sufrí: aislamiento, rechazo, inseguridad, depresión, la lista continúa. Creo que el aislamiento fue el que más dolió, tuvo el efecto más grande y dañino. Me sentía tan sola, tan asustada como si estuviera atrapada en una pesadilla de la que simplemente no podía salir. No me sentía segura en ningún lado, ni siquiera en casa porque no importaba dónde estuviese, había tantas cosas en mi cabeza que nunca podría escapar de la tortura... Mi autoestima y confianza habían sido destruidas. Me volví extremadamente paranoica y pesimista. Sentía que era la única persona a la que esto le había pasado; No veía una salida.*

Doyle, Elaine (2002) "Comprando tiempo" en las Actas de la Segunda Conferencia Nacional sobre Bullying y Suicidio en las Escuelas, Asociación Irlandesa de Suicidología y Grupo Nacional de Revisión del Suicidio, Castlebar, Mayo. Connaught Telegraph, 2002

## 2.1. Introducción

El foco de atención en el acoso juvenil se ha intensificado en los últimos 12 años como una reacción catalizada a la violencia escolar que a menudo está vinculada explícitamente o por inferencia al acoso escolar. Hoy en día, muchos educadores, profesionales de la salud, padres y adultos que interactúan con niños y jóvenes entienden lo grave que es el bulllying. Aún así, a la mayoría de las escuelas les resulta difícil combatir el acoso escolar de manera efectiva. Se reconoce que esto es difícil porque cada escuela es diferente. Existen principios comunes que podrían guiar una política efectiva contra el bullying, pero muchas escuelas no los conocen. Los programas existentes frecuentemente están estandarizados y no consideran que cada escuela sea diferente.

En 2016, la Red Europea de Antibullying (EAN) decidió que era necesario crear una herramienta para que las escuelas evaluaran su política de antibullying y les ayudara a mejorar sistemáticamente la calidad de estos esfuerzos. Esta idea cristalizó en la conceptualización de un procedimiento de certificación, que sería un proceso de autoevaluación, redefiniendo la política y obteniendo una revisión independiente de los planes de mejora finales. El desarrollo de este procedimiento fue financiado por el programa Erasmus +. El método fue desarrollado y puesto a prueba en 9 escuelas en 5 países. Esta versión de la guía es la versión que se utilizará en los programas piloto y se presentará a los comités de retroalimentación nacionales y a un comité europeo de retroalimentación.

Junto a esta guía, el procedimiento se respalda con otros 5 productos relacionados: una encuesta para estudiantes y una encuesta para profesores, un taller de evaluación de la escuela para estudiantes, un taller de evaluación de la escuela para profesores y un conjunto de herramientas con intervenciones recomendadas.

## 2.2. Antibullying en las escuelas

El bullying en las escuelas se ha visto ampliamente como una preocupación social, de salud y educacional urgente que ha pasado a la vanguardia del debate público sobre la política escolar. Cada vez más, la comunidad escolar ha llegado a ver el acoso escolar como un problema extremadamente serio y a menudo descuidado que enfrentan los jóvenes y los sistemas escolares locales. La realidad sociocultural de los menores de hoy en día es compleja y requiere un análisis específico de todas las realidades en las que las escuelas y otras organizaciones educativas operan, con el objetivo de una definición sistemática de las tareas de los que se involucran en la educación y tratan con menores para que puedan cumplir con sus tareas, utilizando instrumentos efectivos para combatir el bullying en todas sus formas.

Las escuelas frecuentemente adoptan enfoques de prevención e intervención del bullying a corto plazo que no abordan todo el problema. Por ejemplo, el bullying puede ser el tema de una capacitación del personal, de una reunión de profesores, de una asamblea de toda la escuela o de lecciones enseñadas por profesores individuales y/o expertos y testimonios. Aunque cada uno de estos esfuerzos es parte importante de una estrategia de prevención e intervención del bullying, ninguno es suficiente por sí solo. Debido a ello, no es probable que reduzcan significativamente los problemas de acoso escolar.

## 2.3. Objetivos de la certificación

Está claro que una política antibullying efectiva debe consistir en una combinación coherente de pautas e intervenciones efectivas. Esta guía tiene el objetivo de definir un proceso que pueda fomentar la prevención e intervención sobre el bullying y el ciberbullying en las escuelas, ayudando a las propias escuelas a autoanalizarse, reflexionar y tomar medidas personalizadas. Este proceso de reflexión y rejuvenecimiento se basará en un enfoque guiado durante el cual las escuelas pueden tomar conciencia, capacitarse y tener un proceso continuo de promoción del clima escolar en términos de prevenir el bullying y mejorar el bienestar, la seguridad y la inclusión en la escuela. Esta mejora de la calidad, respaldada por esta Guía, también prevé criterios y elementos adecuados en la estrategia escolar, así como una forma transparente de evaluar su nivel de logro.

De esta manera, las acciones correspondientes se centran en:

- Crear un conocimiento general (y permanente) sobre la forma de prevenir y abordar el bullying y el ciberbullying

- Sensibilizar sobre del impacto perjudicial de la violencia escolar y el bullying y los beneficios de las escuelas libres de violencia.

- Crear un sistema consistente de prevención con acciones concretas y positivas que se realicen cada año y de manera permanente.

- Dar a la escuela un sistema de referencias estable y consistente para saber qué hacer (según el caso)

- Crear un sistema estable y permanente de relaciones con las organizaciones externas y los organismos públicos, incluidos los sistemas de protección legal (política), con el fin de estar seguro a quién llamar (según el caso)

- Crear un sistema permanente dirigido a informar prontamente a las familias y a los estudiantes.

- Crear un sistema para dar al alumno la oportunidad de ser protagonista de las acciones.

- Establecer alianzas, incluida la participación activa de niños y adolescentes, para combatir el bullying y el ciberbullying.

- Desarrollar la capacidad del personal educativo para prevenir y responder a la violencia escolar, el bullying y el ciberbullying.

- Establecer mecanismos para denunciar la violencia escolar y el bullying y brindar apoyo.

- Implementar políticas escolares y códigos de conducta para prevenir y responder a la violencia escolar, el bullying y el ciberbullying.

# Principios de calidad

## 2.1. Política antibullying hecha a medida

La Red Europea Antibullying (EAN) tiene como objetivo ayudar a la escuela a desarrollar e implementar una política antibulllying de alta calidad y eficacia. Un paso importante hacia esto sería proporcionar a las escuelas una guía sobre qué métodos son más efectivos. Sin embargo, aunque existe una variedad de métodos efectivos, la elección de métodos y herramientas depende en gran medida de la situación de la escuela.

• Es posible que una escuela ya sea muy "segura", pero preguntarse cómo lidiar con el comportamiento online descuidado o desagradable de los estudiantes.

• Una escuela puede ser segura como "hay pocos incidentes de violencia", pero el comportamiento de los estudiantes (y el personal) puede no ser siempre amable, atento y centrado en la cooperación (comportamiento "prosocial")

• Una escuela puede estar en un vecindario pobre donde el comportamiento callejero y machista es la norma y un número considerable de jóvenes están involucrados en un comportamiento ilícito y criminal. La escuela puede encontrar dificultades para alinear los valores y estándares de clase media para un comportamiento aceptable que tiene el personal con el comportamiento callejero y aparentemente poco respetuoso de algunos estudiantes.

• Una escuela puede estar en un área bastante rica con padres que presionan a sus hijos para que obtengan puntajes altos y una carrera bien remunerada, pero la competencia, el populismo y la exclusión de las minorías pueden desempeñar un papel cada vez más importante en las actitudes perjudiciales para la apertura al aprendizaje, la cooperación y pueden crear conflictos y discriminación.

En cada una de estas situaciones, algunos métodos pueden funcionar, pero otros no. Cada escuela necesita averiguar dónde está, a dónde quier ir y desarrollar su propia política y estrategia a medida[[1]](#footnote-1). El Procedimiento de Certificación Antibullying pretende ayudar a las escuelas a desarrollar precisamente esta política y estrategia a medida.

## Elementos Efectivos de la Política Antibullying y la Política Prosocial

Las escuelas a menudo preguntan a EAN qué hacer para que su política antibullying y prosocial sea más efectiva. Esta puede ser una pregunta para medidas e intervenciones concretas. Pero detrás de estas preguntas, por lo general, existe una necesidad más profunda de saber más sobre qué métodos tienen un alto impacto. También puede suceder que las escuelas ya implementen varias intervenciones y proyectos, pero aún no ven el impacto deseado.

La pregunta "qué funciona" no es fácil de responder. Hay mucha investigación sobre el bullying y los métodos contra el acoso escolar, pero la mayoría de las investigaciones sobre métodos están en programas que tienen derechos de autor y no quieren publicar el contenido exacto de sus programas por razones comerciales. Y la mayoría de los programas "efectivos" no son un "método único" sino que consisten en una combinación de varias intervenciones. Los desarrolladores de dichos programas suelen sostener que su programa es la combinación más ideal o que tiene una intervención clave única que marca la diferencia.

En EAN creemos que sería útil para la escuela no solo tener una guía de cuáles de estos programas "completos" son efectivos y para qué tipo de escuelas, sino también saber qué elementos de estas recetas combinadas son "los elementos efectivos" que predicen si una política escolar tendrá un alto impacto.

Hicimos una revisión de la investigación sobre posibles elementos efectivos y tuvimos una discusión para ver si nosotros, como expertos en antibullying, estamos de acuerdo con las conclusiones principales. Sobre la base de esta revisión y discusión, EAN estableció una lista de 6 "elementos efectivos" de la política antibullying y prosocial.

### 1. Formación de grupos y establecimiento de normas básicas

Estamos de acuerdo en que empezar el año estableciendo reglas prosociales y creando grupos seguros es esencial para crear escuelas más seguras.

Esto se basa en la investigación en escuelas holandesas realizada por [Ton Mooij](https://radboud.academia.edu/TonMooij) de la Universidad Radboud. Revisó el nivel de comportamiento negativo en muchas escuelas y durante muchos años e identificó el tipo de políticas antibullying que usaban las escuelas. Luego filtró las escuelas con bajos niveles de comportamiento negativo y observó el tipo de intervenciones que usaban. La única intervención que fue consistente en todas las escuelas y años fue que la escuela exitosa hizo acuerdos con los estudiantes sobre las reglas básicas en las primeras 6 semanas del año académico. No importaba qué reglas exactamente. Pero cuando esto se hace después de las seis semanas durante el resto del año, ya es demasiado tarde.

Otro tipo de investigación es la de formación de grupos y está vinculada con los hallazgos de Ton Mooij. Bruce Tuckman escribió una guía sobre cómo dirigir la formación del grupo. Distingue 4 fases grupales: formación, tormenta, normalización, ejecución. En la fase de la formación, la gente generalmente se queda callada y mira a su alrededor de qué se trata este nuevo grupo. La fase de la tormenta comienza cuando los individuos más dominantes dan un paso adelante y reclaman una posición de estatus en el grupo. Se desarrolla una competencia grupal en la que los grupos establecen quién tiene más y menos influencia y quién desempeña diferentes roles en el grupo. Cuando se ha establecido este "orden", el grupo desarrolla normas informales y algunas veces formales sobre cómo interactuar dentro del grupo y con los de afuera. A esto se llama "establecer normas". La fase de "ejecución" es la fase donde las normas y reglas básicas se han estabilizado. En un grupo equilibrado y prosocial, el desempeño es constructivo y cooperativo. En un grupo donde la distribución del poder no está equilibrada o donde los "líderes" ejercen su poder de manera egoísta o abusiva, el comportamiento asocial y negativo puede convertirse en la norma. Los profesores conocen a estos grupos como "clases difíciles". Tuckman no cree que sea casualidad que las 3 fases de formación del grupo usualmente demoran alrededor de dos meses. Esto se vincula con el hallazgo de Ton Mooij de que las normas grupales deben establecerse dentro de las 6 semanas.

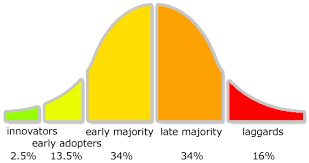
### 2. Comprender cómo funciona el bullying y cómo actuar contra él

Explicar a los estudiantes y discutir qué es el bullying y cómo funcionan y pueden manejarse los procesos grupales también puede ayudar, pero debe enmarcarse en un currículum en espiral a más largo plazo e integrarse en el sistema y la rutina escolares de una manera sostenible para ser efectivo.

Los dos programas antibullying que se han probado mejor y se han encontrado efectivos son el [Programa de prevención del bullying de Olweus](http://www.violencepreventionworks.org/public/olweus_bullying_prevention_program.page) y [KiVa](http://www.kivaprogram.net/). Ambos programas son combinaciones de intervenciones, pero un elemento clave común parece ser que se enfocan en explicar a los profesores y estudiantes cómo funciona el acoso escolar. Los profesores tienen un malentendido habitual de que "bullying" es el comportamiento desagradable de un "acosador" desagradable hacia una "víctima" inocente. Olweus investigó en Suecia sobre cómo los jóvenes se comportan negativamente entre sí. Encontró que esto generalmente no era sólo un alumno tratando a otro alumno de manera negativa, sino que este comportamiento negativo era parte de un mecanismo social en el que el acosador es una persona dominante, que tiene un alto estatus en un grupo y recluta "ayudantes" en su estrategia para mantener el poder. También descubrió que hay muchos "espectadores" que permiten la violencia al no hacer nada o al prestar atención al acosador debido a su fascinación por la violencia y para evitar convertirse ellos mismos en una víctima. Olweus descubrió que centrarse únicamente en los acosadores y las víctimas no funciona porque se trata de un proceso social, no una excentricidad individual. Los programas Olweus y KiVa son efectivos porque se centran en influir en los espectadores en lugar de tratar (sólo) con acosadores y víctimas. Lo hacen explicando a los profesores y ofreciendo a los alumnos lecciones sobre cómo funcionan estos procesos, discutiendo con ellos y motivándoles sobre cómo un grupo puede cooperar para "normalizarse" unos con otros hacia el comportamiento prosocial. En el programa KiVa (para escuelas primarias), esto se hace aún más específico al hacer sociogramas de cada grupo, concretando quiénes son los líderes y quién es menos popular, qué grupos de amigos se vinculan entre sí y qué individuos más aislados corren el riesgo de ser acosados o excluidos.

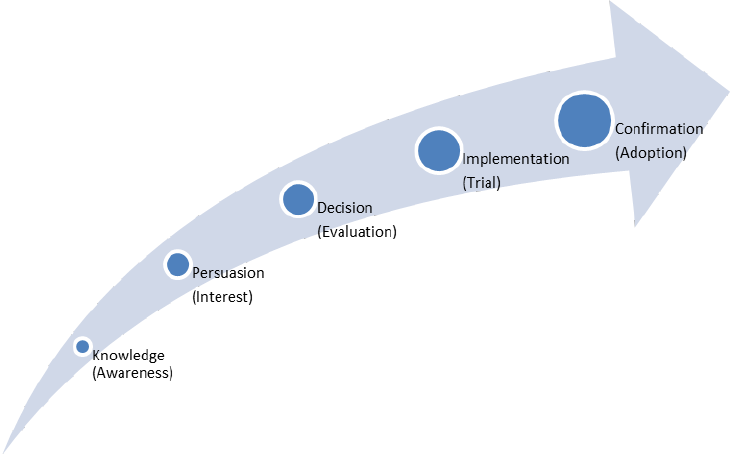
### 3. Crear compromisos sistemáticamente

Una política / estrategia escolar se vuelve más efectiva cuando más partes interesadas se han involucrado en su desarrollo y mantenimiento de manera participativa y cuando están más comprometidas con ella, esto es cierto en el ámbito de la escuela pero también de cara a un enfoque comunitario.

Este "elemento efectivo" proviene de un cuerpo de investigación sobre cómo las organizaciones pueden mejorarse a sí mismas. Nos basamos particularmente en Everett Rogers y John Kotter. Everett Rogers es un investigador que analizó cómo cambian las organizaciones desde una perspectiva científica. Descubrió que cada organización tiene una composición más o menos estándar de personal o participantes, que son progresivos o conservadores hacia la innovación.

En su trabajo estándar "Adopción de innovaciones", distingue a innovadores, primeros usuarios, una mayoría temprana y tardía y rezagados. Los innovadores son siempre las personas que toman la iniciativa en una organización para experimentar con la mejora. No tienen miedo a asumir riesgos. Los primeros usuarios también son innovadores, pero siguen a los innovadores cuando tienen la impresión de que una innovación puede funcionar. Ya evalúan las posibilidades de un cambio exitoso. Los participantes de la mayoría temprana y la mayoría tardía no toman tales iniciativas. Siguen el ejemplo cuando una innovación parece ser buena o atractiva. La mayoría temprana está más dispuesta y puede seguir a un líder sin mucha resistencia, la mayoría tardía a menudo duda, quiere ver pruebas de que algo funciona antes de adoptarlo, y a menudo sólo lo aceptan porque "todos los demás lo hacen" (norma social) en lugar de acpetarlo debido a un interés intrínseco. Los rezagados son los participantes que permanecen en contra del cambio, incluso cuando la mayoría lo adopta. Estas personas reclaman una excepción dentro de la nueva rutina o abandonan la organización. Algunas lecciones de estos hallazgos son que el administrador de la escuela debe involucrar primero a los innovadores y luego extender gradualmente el compromiso del equipo a una parte más grande del personal y otras partes interesadas, y que no vale la pena enfocarse en rezagados convincentes.

Rogers también señala que el cambio organizacional ocurre en fases más o menos estándar.

En primer lugar, las personas deben saber que hay un problema o necesidad que debe abordarse. Luego, los líderes deben ser persuadidos de que se requiere un cambio. Si se persuade a la gerencia, se toma una decisión. Según Rogers, este es un compromiso a medio camino del grupo de los primeros usuarios. Él llama a esto el "abismo" ya que muchas innovaciones en las organizaciones fallan porque no hay suficientes personas clave que apoyen las propuestas en esta etapa temprana de desarrollo. Las buenas ideas caen en el abismo de otras rutinas y prioridades. Cuando se toma la decisión, las nuevas rutinas propuestas se prueban ("implementación") y se adaptan para funcionar con éxito en la organización. La fase de cierre de Rogers es la conformación, cuando la mayoría adopta las nuevas rutinas.

La otra investigación en la que basamos este "elemento efectivo" es la de John Kotter. Kotter es consultor sobre cambio organizacional en organizaciones comerciales. Su trabajo se basa tanto en la investigación como en su amplia experiencia en consultoría. La organización holandesa Edu-Diverse adaptó esta teoría a las escuelas y experimentó con ella en más de 100 escuelas primarias y secundarias.

Kotter cree que la clave del cambio organizacional es que tu corazón debe estar involucrado. La innovación no puede ser un truco, método o técnica; el compromiso es el corazón del cambio. Con esta perspectiva, presta mucha atención a la motivación tanto de los líderes de la organización como del personal o los participantes. A diferencia de Rogers, piensa que establecer prioridades para el cambio no es una cuestión de *persuasión*, sino una *motivación intrínseca* *basada en necesidades reales*. Su punto de vista sobre el proceso de innovación presta más atención sobre cómo ganar "el corazón" de todos los miembros del equipo en la innovación involucrándoles a todos en los diferentes pasos y según su propio nivel en el desarrollo. Describe 8 pasos que se dividen en 3 fases.

![Afbeelding met schermafbeelding

Automatisch gegenereerde beschrijving](data:image/jpeg;base64,/9j/4AAQSkZJRgABAQEAYABgAAD/4RCyRXhpZgAATU0AKgAAAAgAAodpAAQAAAABAAAIMuocAAcAAAgMAAAAJgAAAAAc6gAAAAgAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAFkAMAAgAAABQAABCAkAQAAgAAABQAABCUkpEAAgAAAAMwMAAAkpIAAgAAAAMwMAAA6hwABwAACAwAAAh0AAAAABzqAAAACAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAMjAxNjowMTowMiAxMjoxNTowNQAyMDE2OjAxOjAyIDEyOjE1OjA1AAAA/+EKfWh0dHA6Ly9ucy5hZG9iZS5jb20veGFwLzEuMC8APD94cGFja2V0IGJlZ2luPSfvu78nIGlkPSdXNU0wTXBDZWhpSHpyZVN6TlRjemtjOWQnPz4NCjx4OnhtcG1ldGEgeG1sbnM6eD0iYWRvYmU6bnM6bWV0YS8iPjxyZGY6UkRGIHhtbG5zOnJkZj0iaHR0cDovL3d3dy53My5vcmcvMTk5OS8wMi8yMi1yZGYtc3ludGF4LW5zIyI+PHJkZjpEZXNjcmlwdGlvbiByZGY6YWJvdXQ9InV1aWQ6ZmFmNWJkZDUtYmEzZC0xMWRhLWFkMzEtZDMzZDc1MTgyZjFiIiB4bWxuczp4bXA9Imh0dHA6Ly9ucy5hZG9iZS5jb20veGFwLzEuMC8iPjx4bXA6Q3JlYXRlRGF0ZT4yMDE2LTAxLTAyVDEyOjE1OjA1PC94bXA6Q3JlYXRlRGF0ZT48L3JkZjpEZXNjcmlwdGlvbj48cmRmOkRlc2NyaXB0aW9uIHJkZjphYm91dD0idXVpZDpmYWY1YmRkNS1iYTNkLTExZGEtYWQzMS1kMzNkNzUxODJmMWIiIHhtbG5zOk1pY3Jvc29mdFBob3RvPSJodHRwOi8vbnMubWljcm9zb2Z0LmNvbS9waG90by8xLjAvIj48TWljcm9zb2Z0UGhvdG86RGF0ZUFjcXVpcmVkPjIwMTYtMDQtMTdUMTM6MTU6MTg8L01pY3Jvc29mdFBob3RvOkRhdGVBY3F1aXJlZD48L3JkZjpEZXNjcmlwdGlvbj48L3JkZjpSREY+PC94OnhtcG1ldGE+DQogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIAogICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgCiAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAKICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgICAgIDw/eHBhY2tldCBlbmQ9J3cnPz7/2wBDAAgGBgcGBQgHBwcJCQgKDBQNDAsLDBkSEw8UHRofHh0aHBwgJC4nICIsIxwcKDcpLDAxNDQ0Hyc5PTgyPC4zNDL/2wBDAQkJCQwLDBgNDRgyIRwhMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjIyMjL/wAARCAHQBV0DASIAAhEBAxEB/8QAHwAAAQUBAQEBAQEAAAAAAAAAAAECAwQFBgcICQoL/8QAtRAAAgEDAwIEAwUFBAQAAAF9AQIDAAQRBRIhMUEGE1FhByJxFDKBkaEII0KxwRVS0fAkM2JyggkKFhcYGRolJicoKSo0NTY3ODk6Q0RFRkdISUpTVFVWV1hZWmNkZWZnaGlqc3R1dnd4eXqDhIWGh4iJipKTlJWWl5iZmqKjpKWmp6ipqrKztLW2t7i5usLDxMXGx8jJytLT1NXW19jZ2uHi4+Tl5ufo6erx8vP09fb3+Pn6/8QAHwEAAwEBAQEBAQEBAQAAAAAAAAECAwQFBgcICQoL/8QAtREAAgECBAQDBAcFBAQAAQJ3AAECAxEEBSExBhJBUQdhcRMiMoEIFEKRobHBCSMzUvAVYnLRChYkNOEl8RcYGRomJygpKjU2Nzg5OkNERUZHSElKU1RVVldYWVpjZGVmZ2hpanN0dXZ3eHl6goOEhYaHiImKkpOUlZaXmJmaoqOkpaanqKmqsrO0tba3uLm6wsPExcbHyMnK0tPU1dbX2Nna4uPk5ebn6Onq8vP09fb3+Pn6/9oADAMBAAIRAxEAPwD3+iiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKz9b1vTvDmjz6tq1x9nsYNvmS7GfbuYKOFBJ5IHAoA0KKy5vEekW3hoeIp76OLSTbrci5cFQY2AKnBGcnIwuMkkDGeKsaVqlprWl2+pWDyPaXKb4neJ4yy9jtcA4PUHHIwRwRQBcoorH0rxVoWt6de6jp2pwTWNjLJDcXOSsaMgDMdxwCoBB3DK470AbFFZ+ia3p3iPR4NW0m4+0WM+7y5djJu2sVPDAEcgjkVoUAFFV7++t9M065v7yTy7W1ieaZ9pO1FBLHA5OAD0qvomt6d4j0eDVtJuPtFjPu8uXYybtrFTwwBHII5FAGhRRXJ6/wDEvwf4X1RtM1jWo4LxUDtEsMkpQHpu2KQDjnB5wQehFAHWUVT0rVbHXNLt9T0y5jubO4TfFKnRh/MEHIIPIIIOCKuUAFFZereI9I0K40+31K+jgn1G4W2tIyCzSyEgAAAE4yQCx4GRkjIrUoAKKKKACiiigAooooAKKK5Ob4l+D4PEo8PPrUZ1Q3C2vkpDI481iAE3qpXOTg88HIOMGgDrKKKKACiiigAooooAKKKx/DfinRvF2nSX+h3n2u1jlMLP5Tx4cAEjDgHow/OgDYooooAKKy4/EekTeJZvDsV9G+rQ2/2mW2UElI8gZY4wD8y/KTnBBxg5qPw34p0bxdp0l/od59rtY5TCz+U8eHABIw4B6MPzoA2KKKKACiis/W9b07w5o8+ratcfZ7GDb5kuxn27mCjhQSeSBwKANCiq9hfW+p6dbX9nJ5lrdRJNC+0jcjAFTg8jII61YoAKKx7fxTo134ou/DUF5v1e0iE09v5TjYhCkHcRtP316Hv9a2KACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigArz/wCNv/JIdd/7d/8A0ojr0Cuf8beGP+Ex8IX2gfbPsf2ry/3/AJXmbdsiv93Iznbjr3oA8Y8K3X/CTax4Q0zx3bz2GiRafD/YVjKmLbUJkUR75WPVjjKoRghlHRv3vf8AxW8Xa7oMvh7Q/DjQW+pa7d/Z47yYBhBhox90qRyZBkkHABwCSCOgufAul6p4Bs/Cerj7Xb21pFAs6rsdXjQKJU67W4Pr1IOQSDz+sfC288Q+F9LsdW8UTy63pMu+w1mKAxyIuV4dfMO9vlHzgq2VU9d24Ax7XXvG2i/Ez/hBtW8QQal/a2nvLY6kLKOJ7RwkhDmMDa3zRtlSTnCnI5U8R8ONO1mf4KeM7q1177NYCK6Q2X2NHy6xRO77yc/NGGjx23bhyK9X8PfDW4sfGh8WeIvEc+vatHF5Vq5txbpAMFThFYg8E4AwPmYkEnIr+FfhVL4Z07W9E/4SSe58PanFPH9i+yIkkTSBU3+bzlgi4+6FJOcDpQB55ofifX/AXwDtNXtdQjuRqNwbSwge3VRp53zl3z1lLFcgNwDjqAQbfhr4qapB450CwuvGEHiWw1LbbXKQ6Z9na2ncgLtJRNy7ivzd135QHbnrLb4Ns/gOfwlq/iOS+s43WbTWSzWE2UuZCzcMTIGMhyGPTOCDgjY0TwN4jtdU0+41zx7qWq2lgmIbWKL7KJG4wZmRyZQMZw2cnqSCwYA4P4fN47+KXh7UJtW8Z/Z9IaU2M9vFp8BknQoDIN20bMq4AYbuSeOBnQ8WT6z8MtM0Dw7oM99p3hmHe914ga0S9eEvI3yOmAqqGdTnGTkBclSG7j4ceBf+Ff8Ah640n+0ft/nXbXPm+R5WMoi7cbm/uZznvVjxT4X1TWbyyv8ARPFF9od9bZVtg8+CVCDw0DMELAnhv54UqAU/hprWpa54fmuL3WtN1uBLh0ttQtEaKSRQTxNCUURuBg4Gchh/vN5ZBeXGk/Er4gDwf4b/AOEojnil+3G7hC/Z5SzGSMH/AJaxliw8sAM+wAZCbm9b8EeB4fB6alcS30moatqlwbi+vWjEQlbcxAWMEhQNzHjqSe2AOf1D4U30fiXV9Y8LeLrvQBq6H7bAlv54d2JLOpLgqckkEcqS20gHAAI/gHDpcXw1U6bdTzySXbveiaPZ5U+1AUUd1ChCDk5zng/KvN+MfHnivT/GOq2d9rcng+xhRl0p5NKF3Bflf4jKFYqTuQ/KrBQcEbh83qHgbwZY+BfDUej2MkkxLma4nfgzSkAFsZwowoAA6ADJJyTh+Ivh9ruq3mq/2X43vrDTdViMd1YXMAvEG4MG8su2Y1IY/KuMdjgKFAPP/ieuu6l4m+GlzNq1jDdXkqrA9ggnghm82L/SI2YAurBoyEPA2YyckntPiBruteGrLQrefxlpuiwMmy71SSzM91dSqhzstghUJnBY54LAcYAeTWvhFZ3Wj+GbLQ9Wn0qbw7K0tpO8QuNzMwdmZSRli6hv7vUbcEYk1/4banq3iDRPEdn4rkste02yFpJdmwjlWY4YFxGSApO+TI5HIxjGSAcf4L+KGrv4g8UwT65H4m0vTNHk1G3uTZCzaRowhKgAZUEuyncD90EdwaUnir4lyfC658fr4mso7eWYhLBbGP8AcxmYR5VipJYN8u1t3ynO7dXW2fwxm0HVNY8S6rrd34he+0y4g1S2+xnzbtWydsO2QbDtWNQvPQgbcjb49q1xZQ+DZ/DGk+K9fufNvtlt4ZuNM8uaGTzcbZXBIYcH5E6uynaDnAB12ofFrXZ9a0nSpvE8Hhy1i0q2uLzUTYC6e5mlgjkOIwhA5fAA2gfMcn5VHR+BfiX4j1vwH4leKCPXvEGjP+5eGLy0uo3J2sFwpYja52hVLAKPvE1ctPhRqMTaDruka/P4d1+HSoLPUAIVuklZIkTBUtt42gHqp2qQARk9ZpPgy5tfD+oWGq+J9Z1C+1B2ea/S5eBojklfIVWIiA9BwehyuFAB5/8AD7xr4j1XxLp1ldeL7S/u3SRdS0TUtP8AsM9sykBvKdEIkdcMdpIyoOQDkp0nxW8Xa7oMvh7Q/DjQW+pa7d/Z47yYBhBhox90qRyZBkkHABwCSCCw+GGoza5ouo+KvFs+vR6L89jC1msBWT5cM8gYs+NinnkkDJIyDseP/AFv45s7Ii/n03U9Pl82yvockxElS3ygjOdqkEEEFQQeoIBx9rr3jbRfiZ/wg2reIINS/tbT3lsdSFlHE9o4SQhzGBtb5o2ypJzhTkcqcf4OadrK/Erxm769vjtNQKagn2NB9vctOA+c/usMC2F65x0ruPD3w1uLHxofFniLxHPr2rRxeVaubcW6QDBU4RWIPBOAMD5mJBJyNDwf4F/4RTxD4n1b+0ftX9uXf2nyvI2eR88jbc7ju/1mM4HT3oA5/wAeeKfErfEXQfA/hq8g0ua+i+1TahJEsxCDzMqEYEcCNj7kqMqAScfT/G3i7StT8deFtZ1CC/v9H0qfULPU44UjK7Y1ZAYwu0/fVsHOCGGWBGOw8afDv/hJtc0zxBpmsz6Lrun/ACR3kcfmho/mO0oWA6sfYhmDBgRjP0n4UfZIvE13qevz6pruvWk1nJqEkOwRRyLjAjDYOCB3AAVVUKAcgHH6P4r8fWnwzf4ial4kgvrVN4j0prGNRLl/IVnkUKV2ud21eoUDcNxxS8SeJvib4a+Hei+J5vFlrOuqtGTGthEHgDxs6AHZhgVHzZAIIAGRk16DP4OsfDnwYl8L6lFqWuWkKFXXTLfFxIXn3qyJuPKswPJIwpJBHFeF6wzeItA8PeF9C8Wap4lufNAtdMaw+zrartORIxY72XIAOSqKr8hcUAeyfEbxVqWi+Jba0l8bab4X09rcvF5dk1/dTtkDLx7MRp94KQeSD16J5xP8XvGCeFdZktfEEd09nrEEFtqIsY42mgdLjqhXAB8lGHG4ZIJPb1fV/htqcvjy98W+HvFcmj3l7brBOrWEdyCAFHy7iAARGnYnIPODgcvc/ACaeyvbT/hLpHS9uILu4luLEyyvNGkilt3mjhmlkbBBP3Rk4JIBYn1/x54F8a+FbDxDrtprtnrri2kiS2SAwSlkVirKoLBS64J+8NwKqcGq/gLWvGvjjwLNrE3jmPSHsr2dLi4k023kVohFEwznaFC5c5/2uegrvPGHgX/hK/EPhjVv7R+y/wBh3f2nyvI3+f8APG23O4bf9XjOD19q4sfA2+j8FDwvB4ykis3vXvLnbYcTkrGqKw8zOFMZPXBLDjKg0ASfDzUvH3iLWLvVf+Eh/tLwzbeYlq93YR2n9pSBSoxtUtHGH538ngDbncF5DXPiZrtjpl7cw/FCxn1eOVgNLsNGDwf6zGI7h0+ZQvIJznGMnqfT7PwJ4n+ytpmreOPtmiSWklnJY2+jwW37tomjARlzs25BGBj5cYxXPr8F9ZfwvH4XufHk76FFvZLSHTUj+clmUs28llDtuKnrjjBwQAcp4BOv678cLrUW1uO3u7jTLbULto7NSssDrbObYAk7QFZV35LfJnqTUel/FfxtqHhLSrKG/gfW9Z1t7GHUJoY1ECKtvgbFTactNyxBwM8EkEd/onwn1HQPFFjrtj4r8uaO0t7K8jGnKVuYYgi7Ruc+XuSKME8ncGIIB2jPtvgPb2/hKLSx4gnTU7XUGvrLU4YDGYCyxqy7A/P+qUghgQQMdCCAWNG8R+LvDvxctfBniLVoNctdStPtFvdC2S3eHash5VRjkxsCMn+EgjlTyHhrxH8T/EngHXfFUXjGCGPS9+23fT4SZfLQSSZby/l+UjHByeDtHNej+HvhrcWPjQ+LPEXiOfXtWji8q1c24t0gGCpwisQeCcAYHzMSCTkHhX4Zf8Iz8PNb8Kf2v9p/tPz/APSvs2zyvMiWP7m85xtz1Gc44oA5fUPiPrGpeC/DGtyeINK8J2uoeaLm48h7yeSSMuhEUGwjy8qCSWyN6jPHz8Jrnj3V9e0LxnoU/iKPxBpcVlb3FvemwFqxYXNuCAgAIGZGB3Z+4CMZOfR7b4K3emHw/d6R4tks9U0e3mt1ujp6SK6vJI+RGzYUgTOpyWzwRjHNe9+Bt9fzandXPjKS4vNWtxDfT3FhuLETJKCgEgCACKNdvIABxgEBQDtNC1P+xPg3pmreT532Hw/Fc+Vu279luG25wcZxjODXH+Cb34neJ9HsfFkev6VLa3N3ITo89sIo/IDMpAmVGdWDA7R83ABJPKn0iw8PW9v4NtvDV432u1j09LCY4MfmoIxG3Q5XIz0PGetcPonwm1TRfI06Lx3qo8OwXbXC6dAnkSEHOEM6PuCnPzBQATkgKTkAHJzWGv6l+0p4jg8Pa1Ho8/2KNp7lrdZz5XlQfKqMMEltnccA89j0ngXxv4p1LR/F2manJpUut+HZTEb+5kMNs/zSAtJtThU8tjkBdwwDtOWrqNO8C/YPihq3jT+0fM/tC0W2+x+Rjy8CIbt+7n/VdNo+97c4Z+EEMtr42t59ZkZPE9wtwCluFNqyyvKo5Y7xuYA/dyAemcgA801X4ra7pGnWV7p3xIg12+82P7Rp/wDYYhjC4Jb94UUsuQF42sQ2eK6fR9V+I/jDxl4ysNJ8Wwafa6NdyxQJLYxPuJkkEaZ2ZC4Q5Y5I44bJxoal8F9Z1vQ7TR9W8eT3FjYRLHYwJpqRpEV2qCwD/vMIGUZORuznqG6zwR4Em8Jaz4i1S41WO+n1u4W4kWO1MKxNukYgZdiQTJ68Y70Aed/8Ll13/hSn9u/Z4P7Z/tD+yftPG3d5Xmefsxjdjjb93dzjHyVb1nWPiL4P8WeC9M1XxRa39vq95HHceVZRo2fMiWSPO3lAH+VhtY7myBgUzXPhzpfgz4QXujatJqurwvqDXsd1pll89m/k48x0MmDGAjBiSPv9jhhyVvJceKviT4MttM8Uaj4ufTZ45priSzNtFbQJIhJIY5L/ACks7ctmMZJ4oAdL8Y/EerW+saonjG00KRHzYaMNO8/zFA5BmMZAOOhJ5bOQi4r3vwP4k/4S7wXpeuGPy5LqL96gXAEiko+0ZPy7lbGTnGM81xdt8JNX0J9Ut/Cfji70XSb9y32L7GJzFlcHZIzgqewYYbAXJJUGvSNK05dJ0u3sEubu5EKbfPu52mlkPUsztyST+A6AAACgC5RRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABWDrmuX9hqtjpum6fbXc91BPOTc3bQKixtEp5WNySTKOw6Gt6uX1j/kfdF/7Bl//wCjbSmtxSdkH9seK/8AoA6L/wCDiX/5Go/tjxX/ANAHRf8AwcS//I1aVFXyoy52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5Go/tjxX/wBAHRf/AAcS/wDyNWlRRyoOdmb/AGx4r/6AOi/+DiX/AORqP7Y8V/8AQB0X/wAHEv8A8jVpUUcqDnZm/wBseK/+gDov/g4l/wDkaj+2PFf/AEAdF/8ABxL/API1aVFHKg52Zv8AbHiv/oA6L/4OJf8A5GrZ0PUxrXh/TdVWIwi9tYrkRlt2zegbGe+M1BVXwJ/yTzw1/wBgq1/9FLUyVi4Sb3LniHVpNF0g3kNslzMZ4LeOJ5TGpaWVIhlgrYALgng9OlZn9reLP+gDov8A4OZf/kapfG3/ACL8P/YU07/0shrQrGcmtjeEU9zK/tbxZ/0AdF/8HMv/AMjUf2t4s/6AOi/+DmX/AORq1aKj2jL9mjK/tbxZ/wBAHRf/AAcy/wDyNR/a3iz/AKAOi/8Ag5l/+Rq1aKPaMPZoyv7W8Wf9AHRf/BzL/wDI1H9reLP+gDov/g5l/wDkatWij2jD2aMr+1vFn/QB0X/wcy//ACNR/a3iz/oA6L/4OZf/AJGrVoo9ow9mjK/tbxZ/0AdF/wDBzL/8jUf2t4s/6AOi/wDg5l/+Rq1aKPaMPZoyv7W8Wf8AQB0X/wAHMv8A8jUf2t4s/wCgDov/AIOZf/katWij2jD2aMr+1vFn/QB0X/wcy/8AyNR/a3iz/oA6L/4OZf8A5GrVoo9ow9mjK/tbxZ/0AdF/8HMv/wAjUf2t4s/6AOi/+DmX/wCRq1aKPaMPZoyv7W8Wf9AHRf8Awcy//I1H9reLP+gDov8A4OZf/katWij2jD2aMr+1vFn/AEAdF/8ABzL/API1H9reLP8AoA6L/wCDmX/5GrVoo9ow9mjK/tbxZ/0AdF/8HMv/AMjUf2t4s/6AOi/+DmX/AORq1aKPaMPZoyv7W8Wf9AHRf/BzL/8AI1H9reLP+gDov/g5l/8AkatWij2jD2aMr+1vFn/QB0X/AMHMv/yNR/a3iz/oA6L/AODmX/5GrVoo9ow9mjK/tbxZ/wBAHRf/AAcy/wDyNR/a3iz/AKAOi/8Ag5l/+Rq1aKPaMPZoyv7W8Wf9AHRf/BzL/wDI1H9reLP+gDov/g5l/wDkatWij2jD2aMr+1vFn/QB0X/wcy//ACNR/a3iz/oA6L/4OZf/AJGrVoo9ow9mjK/tbxZ/0AdF/wDBzL/8jUf2t4s/6AOi/wDg5l/+Rq1aKPaMPZoyv7W8Wf8AQB0X/wAHMv8A8jUf2t4s/wCgDov/AIOZf/katWij2jD2aMr+1vFn/QB0X/wcy/8AyNR/a3iz/oA6L/4OZf8A5GrVoo9ow9mjK/tbxZ/0AdF/8HMv/wAjUf2t4s/6AOi/+DmX/wCRq1aKPaMPZoyv7W8Wf9AHRf8Awcy//I1H9reLP+gDov8A4OZf/katWij2jD2aMr+1vFn/AEAdF/8ABzL/API1H9reLP8AoA6L/wCDmX/5GrVoo9ow9mjK/tbxZ/0AdF/8HMv/AMjUf2t4s/6AOi/+DmX/AORq1aKPaMPZoyv7W8Wf9AHRf/BzL/8AI1H9reLP+gDov/g5l/8AkatWij2jD2aMr+1vFn/QB0X/AMHMv/yNR/a3iz/oA6L/AODmX/5GrVoo9ow9mjK/tbxZ/wBAHRf/AAcy/wDyNR/a3iz/AKAOi/8Ag5l/+Rq1aKPaMPZoyv7W8Wf9AHRf/BzL/wDI1H9reLP+gDov/g5l/wDkatWij2jD2aMr+1vFn/QB0X/wcy//ACNR/a3iz/oA6L/4OZf/AJGrVoo9ow9mjK/tbxZ/0AdF/wDBzL/8jVp+HtWk1rSBeTWyW0wnnt5IklMihopXiOGKrkEoSOB1p1Z/gn/kX5v+wpqP/pZNVwk3uROKWx0VcrrfinUbDxA+ladpVrdGK1iuZJLi9aDHmPIoACxPn/VHPTqK6quC1f8A5KHqH/YKsv8A0bdVcnZBSipSSZP/AMJZ4l/6F7Sf/BvJ/wDI1H/CWeJf+he0n/wbyf8AyNUdFZ87Or6vAk/4SzxL/wBC9pP/AIN5P/kaj/hLPEv/AEL2k/8Ag3k/+Rqjoo52H1eBJ/wlniX/AKF7Sf8Awbyf/I1H/CWeJf8AoXtJ/wDBvJ/8jVHRRzsPq8CT/hLPEv8A0L2k/wDg3k/+RqP+Es8S/wDQvaT/AODeT/5GqOijnYfV4En/AAlniX/oXtJ/8G8n/wAjUf8ACWeJf+he0n/wbyf/ACNUdFHOw+rwJP8AhLPEv/QvaT/4N5P/AJGo/wCEs8S/9C9pP/g3k/8Akao6KOdh9XgSf8JZ4l/6F7Sf/BvJ/wDI1H/CWeJf+he0n/wbyf8AyNUdFHOw+rwJP+Es8S/9C9pP/g3k/wDkaj/hLPEv/QvaT/4N5P8A5GqOijnYfV4En/CWeJf+he0n/wAG8n/yNR/wlniX/oXtJ/8ABvJ/8jVHRRzsPq8CT/hLPEv/AEL2k/8Ag3k/+RqP+Es8S/8AQvaT/wCDeT/5GqOijnYfV4En/CWeJf8AoXtJ/wDBvJ/8jUf8JZ4l/wChe0n/AMG8n/yNUdFHOw+rwJP+Es8S/wDQvaT/AODeT/5Go/4SzxL/ANC9pP8A4N5P/kao6KOdh9XgSf8ACWeJf+he0n/wbyf/ACNR/wAJZ4l/6F7Sf/BvJ/8AI1R0Uc7D6vAk/wCEs8S/9C9pP/g3k/8Akaj/AISzxL/0L2k/+DeT/wCRqjoo52H1eBJ/wlniX/oXtJ/8G8n/AMjUf8JZ4l/6F7Sf/BvJ/wDI1R0Uc7D6vAk/4SzxL/0L2k/+DeT/AORqP+Es8S/9C9pP/g3k/wDkao6KOdh9XgSf8JZ4l/6F7Sf/AAbyf/I1H/CWeJf+he0n/wAG8n/yNUdFHOw+rwJP+Es8S/8AQvaT/wCDeT/5Go/4SzxL/wBC9pP/AIN5P/kao6KOdh9XgSf8JZ4l/wChe0n/AMG8n/yNR/wlniX/AKF7Sf8Awbyf/I1R0Uc7D6vAk/4SzxL/ANC9pP8A4N5P/kaj/hLPEv8A0L2k/wDg3k/+Rqjoo52H1eBJ/wAJZ4l/6F7Sf/BvJ/8AI1IfGmtW89r9t0HT0t5rqC2Z4dTeR182VYwQpgUHBcHqOKZWdrP+psP+wrp//pXDTUncmVCCi2el0UUVocYVy+sf8j7ov/YMv/8A0baV1FcvrH/I+6L/ANgy/wD/AEbaU1uTLY0qgvL20060e7vrqG1to8b5p5AiLk4GWPA5IH41PXknxAhXxP8AFzwt4Q1EudHaB7ySKJ2UyviXhucYxEACACA74IzxozFK56Zput6TrHm/2XqllfeVjzPstwkuzOcZ2k4zg/kav1wt58MrFfGmkeJNCnh0aSx+WW2t7JPLnTJyMDG1irMpbnjbjGOcnUfGvjO6+KGo+EfDtnorR2sSTGa+WQbUMaMSxV+fmcAYXuPc0rjtfY9QoryjXfiVrtn4rg8L2n/CP2l9bWqPqV7qk7RWvmlFbEXzBtvzADOWOegCknV8E/EK/wDE/hrVZW0yG617TJTG9nYzqI5sk7GWRiUCnDAkM3CEjOQKLhys9CqD7bafb/sH2qH7Z5XnfZ/MHmeXnG/b1254z0zXjOp/FjxRodhZ6hd3Pgu/jllRZbLTbt5LhAQWIOHKjGCu4bgCR1o0j/hIf+Gjde+zf2Z5vlL9p8zzNv2TMGNmP+WuzZ1+XO7tii4cp7bRXh0vxl8Qajb6tqejp4btdOtGxBa6lc7bydQOSqCQAnHOOOu1S5Br1jw/4ii8ReE7TXrOB5BcQGT7PGRu3jIaMFtoJDArk4BxnOOaadxOLRs0V4zrXxL8YaTp15fzTeC4JIJSp0k3jT3sf7zZtYI+1mHU4xwDwOg9Ng8RRN4Kj8TXEDxwnThqEkMZDsq+X5hUE4BOOO2fai4NNGzVB9b0mO7ubR9UslubWIzXELXCB4YwAS7rnKrgg5PHIrz7w14y8f8AiC0tdeh8O6ZPoVxdPGLaCfbdiIEjeGdwhwRjnBYjooO4YV1dfYvjL8QrvyIZ/I8OySeTOm6OTbDAdrL3U4wR6Urj5T2azvbTUbRLuxuobq2kzsmgkDo2Dg4YcHkEfhU9eJf8LI13TvB3gw6Douix3OtS3MItI4GjhV1mCIEAcBclsnJ6nPFa1v438fXXiu68HQ6b4fbWrXE8135kotVhKKQNp+ctudRkHvjbjLUXDlZ6vRXEeDvHd14s8By61a6O8+p27G3ezilVFlmAU5VnOFQhgeeRyPmwM8TqfxY8UaHYWeoXdz4Lv45ZUWWy027eS4QEFiDhyoxgruG4AkdaLhys9mivbSe7uLSG6hkubbb58KSAvFuGV3KOVyORnrU9eD/DnUNb0jxZ481K7XT2tLSeW41lYg5kLJ57AW+SBjcG++emO9P/AOFzeJf7J/t7yPDH2D7Vt/s37Yft3lbsZxv/AAztz/Fs280XDlZ7rWbp/iLRNXuGt9N1jT72ZV3tHbXSSMFyBkhSTjJHPvXPeO7y+1H4Z3194fkspLa5sJJpXug43WrQsSUA5D4K43cdc15n4R16XwF8KE8SyaPpEs12xtNNnhiIuGYvKX+0vwSgMYwFPIUA46guCjdHv9FeXx+OvGGgeKdB0zxhpWmLba1iKF9OZt8UpZRtfcxB2llBxx82QzYIMGm+NfH3iPxd4g0nQ7Pw+ttpN1JCZr1ZRwJGVAdrkliFJ4GOD04BLhys9XqOeeK2t5Li4lSKGJS8kkjBVRQMkkngADvXGfETxte+FE0qw0iwS81jVp/JtFmOIgQVB3cg5JdQOQOSSeMGpqF74tfwb4us/FGlWUfl6ZcNBfafLmCUGE5XY7eYGBJ5IwcHpgFncVju7O9tNRtEu7G6huraTOyaCQOjYODhhweQR+FT14B4T8U+NfCfwssdYh0zSLjw5azlCHdxcujSnc2Q20DexQcEjg7SOa9F8ReMdXTS9FvtCt9MtLPUYknbUddukhgiDoXWPar7y5x2yB78lVcbid1RXiUnxg8Q2a+I7aaPw/e3Om2sVxBdae8klu+6WJGHLZbibqCMFSOe1uX4leNdB0jQ/EfiLSNIbQtSYBlsi4uEVlLIfmcrkqCwHPAwSpNF0HKz2KivMR478Wa94v1vTfCmkadJZaI3l3Jv5GWSeQMwKoVbCltrBcgj5csRkLWXZfGPUF+GF34lv7C1e/8A7ROn2sUCssW7yg4Z8sTgfN0POAOM5BdBys9ioryTRPijrC+LNH0rX5PDc9rqi7Fl0e5MzW8x+6kmGbnJC/3fmyGIU163TTuJqwUUUUCCiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAqr4E/5J54a/7BVr/wCilq1VXwJ/yTzw1/2CrX/0UtTI1p9Rvjb/AJF+H/sKad/6WQ1oVn+Nv+Rfh/7Cmnf+lkNaFc9Tc6qexBe31ppto93fXUFrbR43zTyBEXJwMseByQPxrI/4Tfwn/wBDRov/AIMIv/iqwvjL/wAkn1v/ALYf+j464/w7qnhiPwxpKXHwr1e9mWzhEl1H4ejkWdtgy4cnLBjznvnNQldXKb1sezwTw3VvHcW8qSwyqHjkjYMrqRkEEcEEd6krzn4i+L9Y8F3HhrSfDGnafK+os9tFBNGQqlTGsaptZQo+fHPHTpRonjfxHa/EOPwf4tsNPW4u4POs7nTC3lkBWY7g5Jx8jDoCCvQhgQcrtcObWx6NRXj1t8TPGWu6VrviTQdF0r+wNNLhEu3YXDhU3FuG2/KCHI44O1Sx5rXtfHniO/8AhlpXiC2sNLW9vJWW4ubqcQWVmgmMe59z7znAACk85PorHKw5kelUV5V4d+JGuXPxDsPDOpy+G9QhvYHkW50SZ3WJgrthixIJxGcrgfeU57GnbfEzxlrula74k0HRdK/sDTS4RLt2Fw4VNxbhtvyghyOODtUseaOVhzI9horx+9+L+p2nw98O6mthZNretyzJHvby7WIRy7CWLPkcFerADJJIAwdLwh8SNR1Dxw/hjXJdBuHmg82zu9FmaWKRgCWQnLYOAx5242dDuU0crDmR6PLfWkF3b2k11BHc3O7yIXkAeXaMttU8tgcnHSo49V06XU5dMjv7V7+Fd8lqsymVF45KZyB8y8kdx61434x/4SH/AIaG0f8Asv8Asv7b9gP2D7V5nl+Xsm3ebt53Z83G3jGz3qOaTxGn7RPiBfDEOnyXj2caytqBbyo4vKgJb5SGzuCDjP3umOQ+UXMe50V5do/xZuB4T8SXuvaR5ereHpVhuoLZh5cju5RACScYYENy3AyM52jBtPjHr1n/AGLf623hd9MvpQtzFYXDNdWiHozoHYjj5sAHptO1iKXKx8yPb6K4/wCJfiXWPCXhI6xo1ra3Dwzotx9pBKpE2V3ABlJO8oOM9Tx3HKP8YJE+Ir6exsh4WR5Ua98iXzg0UG9xjPZ+PucjpnrQotg5JHqGo6rp2kW63Gp39rZQs2xZLmZY1LYJwCxAzgHj2NW6+dvHPiXWPFvwU0/WNZtbW3ebWwtv9mBCvEsUi7iCzEHeHHOOg47nuI/HfjHw/wCKtB0zxjpWlrba1iKF9OZt8MpZRtfcxB2llDY4+bIZsEF8ouY9Rqpd6rp1hcW1veX9rbTXTbLeOaZUaZsgYQE5Y5I4HqPWvOZPHfjHxB4q17TPB2laW1touYpn1Fm3zShmG1NrADcVYLnj5cllyAOL1Pxn/wAJzqnw01N7X7Pcxay1vcIv3DIr2xJTnO0hgcHkcjnGSKIOR9C0V4/q3xW1ufxVrOmaEPD1nbaVviZ9buhE9zKrEFY/nUckEDPAxlmXcBXb/D7xevjbwlBqrRpFdKzQ3UUe7akq4zjPYgq3fG7GSQaTi0rjUkzqaK8bi+JfjbX9I1zxH4c0jSF0LTWIVb4ubh1VQzn5XC5CkMRxwcAsRU+v/FjWG0bwhfeGtLtWm19pYvs97lisqOkYVWDqMFmbk9Rg8cijlYcyPXaK8x8SeN/F/hTTNNsL6w0i88S6veGGxWzMgtgg8sfPvIbeWfA5A5yTxgxW/jrxlYfEfT/CmuaXpTme2knLaeWJnAjkZfLLuAvKbMP3BOQCCDlYcyPU6K8X1r4meMdI068v5pvBUEkEpQ6Sbxp72P8AebNrBH2sw6nGOAeB0Fi1+I/jTxH4y/sXw5p2ipG1hBfFr7zD5SSQxyHcysN2GkCjC9xx1NHKw5kes3t9aabaPd311Ba20eN808gRFycDLHgckD8afBPDdW8dxbypLDKoeOSNgyupGQQRwQR3rx+f4lXup/DrxSdY0LT21jQ54obu1uI/OtJC0+0fLuJypVu5GVBB5wJLnxd470HwNZ+IJv8AhCrPS3tYntbdUuVchkBSJEBxuxxgHAwTkAE0crDmR7BRXnP/AAlHju28D2+p6ho+kWmo3M4zJcz/AGe2sYCVAacPJu3kk/KpJGRnDDaeL8QfEjxPcjUvDM0vhTUBe6TcSfadKmkeOJRG7OCxJy+yN8LgcshJxkEUWwckj2eTxFocWmRanJrOnpYTNsjumukETtzwHzgn5W4B7H0rTr5ystd1bw/8D9Ku7zSvD2paa9/5djDeW7zMuWuDI0ikhQ24AKV7E5r0fW/G/iO6+Icng/wlYae1xaQedeXOplvLAKqw2hCDj51HQklugCkluIlI9GorxC9+NGvWfhW8kl0myg1/TdUWxvI3DPAQyzH5dr5DAxEHkjuDzgb0fjvxj4f8VaDpnjHStLW21rEUL6czb4ZSyja+5iDtLKGxx82QzYIK5WPmR6jRRRUlBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABWf4J/5F+b/sKaj/AOlk1aFZ/gn/AJF+b/sKaj/6WTVpT3Mqmx0VcFq//JQ9Q/7BVl/6Nuq72uC1f/koeof9gqy/9G3VaS2Ch/EQ+obu7trC2e5vLiK3gTG6WZwirk4GSeByQKmrz74o6Dqmsw6TcWVm+oWVlM0t5YJMUaZcAjA7nAdeMsN/AOTWaO6TaV0drYavpuq+Z/Z2o2l55eN/2eZZNuc4ztJxnB/KrleX+EpPC1746Fxa2WoeHtcjtwJdLcLDDNlPmAXGTgbWx8ucBtvDGui8I+Kb7X/EHiawuordItLuvJgMSsGZd8g+bJOT8g6Y70NExnfc66ivL7D4nak/w5vvEVzp0Ut3FeG0jW3RhEmUUh5MsSBlscHklRxnNa3hzxN4k1h7mJV0G+VrXzILvT7gmOCUhiizxs3mAHA6LkdPXaWYKpF7HaW93bXfm/ZriKbyZDFJ5bhtjjqpx0I9DzU1eTfBd9Uj8P6hIkVvLpizSERoSLh5wkfAyQm0r6kc98U/VviB4p0yxur2WXwnC8MhU6b9qaa7T59u0hH2kjqcY4B4HSny62Eqq5eZnpqajYyahJYR3lu97Eu+S3WVTIi8clc5A5H5irNeWWPjWW48R67dQ6PpkEsOgDUUn8kmZmMMThHkBG5Rux0H3R6VDD4/8bL4Uj8VTaZoz6SJgrohdZWTdtLDLEAbvl7nPO0jmjlD2qPWaKwNU8VW2m+Cj4mFvLLAbeOeOHhWPmbdoPUDlhk84561j+Gtc8bX/wDZl7qej6fJpl/Hv3WUm2W3BwUdw74IIOcLk49xtKsU5q9jrrbUbG9muIbW8t55bdtk6RSqzRNkjDAHg8Hr6GrNeLeGpvFMXjTxt/wjdrp82LyR5vtpYZIkk2ImGHLZbrxxyR36/SfHd/rfgCfWrDSkk1GBmhljeZI4UdVDGQs7D92AQcZz2zj5qHEmNRPc7qivL4/iDrlp4j0awvLnwzqMGoXAgb+yZ3doslVBJJIHLA4xztI461T0vx7471jw5qOu2mnaIbOwz5m5ZAzYG5to3/wqQTnGc8ZPFHKw9rE9corzvVPiVOfDeg3ejaZ5mpa3IYreG4YbEZXCMCQRnLEAdODk4xgwS+O/EeieLodH8Q2OnCBbOW7lkst7GREjkfKbmGPubcMOoJ6EUcrH7SJ6XRXjn/C1tf8A7N/tnyfD32P7Rt+wfaj9s8rOM43fhnbn+Lbtr120u4L+ygvLZ98E8ayxvgjcrDIODyOD3oasOM1LYmooopFBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABWdrP+psP+wrp/wD6Vw1o1naz/qbD/sK6f/6Vw01uTU+BnpdFFFbHmhXL6x/yPui/9gy//wDRtpXUVy+sf8j7ov8A2DL/AP8ARtpTW5MtjSriPHvgm98Q3GnazoF+mneIdNb9xcMMLIhPKOQCcDnAwR8zAj5iR29FaGKdjzqLwZ4m8QeLNJ1rxje6R5OkN5lrZ6akm13PO9mYhgQyxnHzA7cYHOb2meDtQsvi5rPiySa1NhfWa28cas3mhgIRkjbjH7tu56iu3oosF2eX+Kvhrqd546bxRov9i3bXMQS6stbg82HIVVUrhSeig9iCOpDECeH4eaufAuvabJe6ZZarq3QaZZpb28KKxKxZRVd1YEqS2cBsYPO70milYfMzwrUfg94o1XRbXT5F8JWP2OJQk1lbust042rmaQpn7u5sjq3UdCvYJ4O8TWfxRk8XWM2keTqEEMN9bztIzRKPLEgiIUBjiMFWbb15Uda9FoosHMzxW3+EniDQn1K00ePwrqFhOxNtPrNp5lzBkY4IjIyOOuVO3O0ZIr0208PS2PgttBt7/wAmc2skK3kFukGyRwf3ixx7QuGbIAweOSTk1u0U7Ccmzwpfg94ol8NR6FKvhKCNNzG/it3e7kOWZVaRk4XcVBIwQo78qfVNM0CVvh/b+G9VKI/9nf2fO1rIWG3Z5e5WZRyRzyvBOOcZPQ0UrDcmzy/w14N8f+H7S10GHxFpkGhW908guYIN12YiSdgV0KDJOeclSerAbTPf/D7Vrrxt4v1pLiyFtrOjyWFurO+9ZGjjUFxtwFyh6EnpxXpNFFg5meSW/wALtbi0/wABW7XWnl/D15LcXZEj4dWnWQBPk5OFPXHNdJpng7ULL4uaz4skmtTYX1mtvHGrN5oYCEZI24x+7bueort6KdhczPK9B+Get6Z8Kdb8LSalaw399O0sc9u7lNpWMbGOFIDbGU8Hhuh6Vz2o/B7xRqui2unyL4SsfscShJrK3dZbpxtXM0hTP3dzZHVuo6FfdaKVkPmZ5fo3w+8Q2PiDxIbm40w6L4l8w3yxPIbmHeknyxEqF4aUjcw5ABwCcVi6f8KPE+m2LaTGPB01r5+U1K500S3iRbgeAyFScZ4YnGcBsAEe1UUWDmZjapojXHgq90GzdA8mnPZwtIqooJjKKSEUADpwqgDsO1cRN8LLu++EFj4Su72GPUrGV7iKWIloWkLyEBsqDtKyEEgZB55xg+oUU7CTaPL4/AvjDX/FOg6n4w1XTGttFxLCmnK2+WUMp3PuUAbiqk44+XAVckjZ8E+DtQ8N+JvFupXk1rJDrF59ot1hZiyrvlbD5UAHDjoT3rt6KLBdnEfETwTe+K00q/0i/Sz1jSZ/OtGmGYiSVJ3cE5BRSOCOCCOcgj0LxlqeieIYfEGr6e01/Zy2tpZWUe22hLR7d7Oy+YST2yQOeuQF7eiiwXPNv+Ffat/wpP8A4Qz7RZf2l/z13v5P/Hz5vXbn7vHTr+dUdZ+G3iG5m8KXNpNot5/Y+mJZS2GqLI9qZAm0uFA+bOR1Cn92h56D1eilYfMzwq4+DniiV9XmWbw+kmrWohkitw9vDbETxyARqsZ3LtiUc4OWOc4y3WeMPh9q3iD4Z6D4btLiyS80/wCz+a8ruI28uFoztIUnqRjIHFek0UWDmZ4S12nh3xt4suvDXjXRLWC5kc6jFqsbiaCYO5YwrsAlKnftAJB3AEHgmt4F8DS+M/gtd6eZHtJjqz3dlJIpEcjLEqc8ZKE71yOhHfBB9t1Dw7omr3C3GpaPp97Mq7FkubVJGC5JwCwJxknj3q9BBFbW8dvbxJFDEoSOONQqooGAABwAB2osPmPM9A+H+vxa1plxq9v4StLaxxIz6Tpkfn3Mi7du5njwnIJym09QAMgr6hRRTsS3cKKKKBBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVV8Cf8k88Nf9gq1/9FLVqqvgT/knnhr/ALBVr/6KWpka0+o3xt/yL8P/AGFNO/8ASyGtCs/xt/yL8P8A2FNO/wDSyGtCuepudVPY5rx/4eu/FXgjUdFsZII7m58vY07EINsiuckAnop7Vz2lad8U9I0iy0y3bwc0NnAlvG0huixVFCgnAAzgelejUVnfoXbqcB4q8G654l1fwTqbzafHNo863F+oZwrNuiZhF8pJGY2xuI7VPqfg3Ub34u6L4tjmtRYWNm1vJGzN5pYiYZA24x+8XqR0NdxRRdhZHzVDdpoPhDxNp/hzxtok3hy6Mm2K6jdb8lkAKJGUGd3yoX5UAFhtIOOi0nwLrniX4V+CWsZbWJ9PnmunsdTVxBcq0rMjOADuGOgxyshwR39dvfC3h7Urt7u+0HS7q5kxvmns43dsDAyxGTwAPwrWqnMlQ7nkWifDXxHYePtM8U3CeG4Bbs8cljpkbW8SRGMpuT5Ms+XckN6AbsH5eHhu00Hwh4m0/wAOeNtEm8OXRk2xXUbrfksgBRIygzu+VC/KgAsNpBx9K1k3vhbw9qV293faDpd1cyY3zT2cbu2BgZYjJ4AH4UKXcHHseRaZ8Or3xb8IPCUltKlpqmnNNNbx3sWYZUkmLfOpU5BAVhwQRwQQ2R2HhTwTq9j4lXV9XtvC9jHbxFYLbQ9ORd7kMCzSOm9eDjCnn2wQ3odFJyY1FHnni7wZ4hvfiBpPi7w7daWLmytWtzBqPmBOd4zlASciVuOMbR1zgW9M8G6jZfF3WvFsk1qbC+s1t441ZvNDAQjJG3GP3bdCeoruKKV2OyPLrX4V3c6+PLbU76CO28RXSz2z2xLvFtlkkXeGUDqy5APPIyODWZpPwu8Spb6dpuow+DorO3YeffW2mpNeSxgH5T5sWwk8DcRngE7jkN7JRT5mLlRg+NPD3/CVeD9T0USeXJcxfumLYAkUh03HB+XcozgZxnFeWS/BjXpdCdjdaWNce/uZWYSyfZzBPEEYfc3bwwyO2Cc54x7jRQpNA4pnlWv/AAs1G9+FGh+EtOurUXVjOtxNJcSNsLFZC4Uqmcb5DjIHA55rd8b+DdR8S+J/CWp2c1rHDo959ouFmZgzLvibCYUgnEZ6kdq7iijmYcqPLpPAnjHw/wCKte1Pwdqulrba1mWZNRVt8MpZjuTapB2lmK54+bBVsAnMsfg1qOlp4PFtqFrK+mai2oagZGZQWYw5WIBTkAQ4+bGTzxnA9koo5mHKjyK/+FusWfjLVdY0WLw3qVnqTGaS31+2MhilZizbCqk4yTjkcHBBKhq7zwV4dn8M+HY7K7mtZbx2M1w1paRW8QcgAhVjVQQAANxGT14GAOhoocmwUUjxuL4aeNtA0jXPDnhzV9IbQtSYlWvg4uEVlCuPlQrkqApPPAyApNad18K7uBfAdtpl9BJbeHbpp7l7klHl3SxyNsCqR1VsAnjgZPJr1GijmYcqPLvjFa6fNL4cuG8QQaPrdtdGTTXuo2MDtuj3b2CME2kIQW46gjByvFQSax4s+NFor63Y3N4NMnha80RXaCwDQyqpV+C2GkVt2fvPtyMAD3+9sbTUrR7S+tYLq2kxvhnjDo2DkZU8HkA/hVfTdE0nRvN/svS7Kx83HmfZbdIt+M4ztAzjJ/M01KyE43Z4uvwc8Uy+Go9BlXwjBGm5jqEVu73khyzKrSMnC7ioJGCFHflT1PgT4fa54d8aS63qcun+S2kw6esdtM7tujSFNx3IowRET7ZA5616dRScmx8qPIrj4Wa5Lp/j63W608P4hvIri0JkfCKs7SESfJwcMOmeaqWvw9+IUOraTf3Fx4Xvv7ItUtrC3unuDDb7VUCQKFGXO3O455xjG1dvtFFHMw5UeXeKPBnjfxbYaRLqN14e+26dfmc2S+cbO4jwm3zAwJLAhxjGCrnkc5xf+FR+I7rxAuq3D+G7ISwT2clrpkLQxQxSQtF5iDZl3zI7ENjO0DcAfl9roo5mHKjxS5+FnjK9+G9r4SnutBCWN4txayRyTZKnzjIHJTrmRcYA4Bz2rpdb8EeI7X4hyeMPCV/p63F3B5N5bamG8sgKqjaUBOPkU9QQV6kMQPRqKOZhyo8Qvfgvr154VvI5dWsp9f1LVFvryRyyQAKsw+XamSxMpJ4A7AcZPb+N/Buo+JfE/hLU7Oa1jh0e8+0XCzMwZl3xNhMKQTiM9SO1dxRRzMOVBRRRUlBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABWf4J/5F+b/sKaj/6WTVoVn+Cf+Rfm/wCwpqP/AKWTVpT3Mqmx0VcFq/8AyUPUP+wVZf8Ao26rva4LV/8Akoeof9gqy/8ARt1WktgofxEPrkfFPhO+1HXNO8RaHd29tq9gpRRcozRzIT91iD8oAaTkDJ3dRgEddRWSZ3NJqzOF0nwjrtz44TxR4lvbEz20PlWsGnhtgBDA7iwzj5mPckt1AGDX/wCEN8S6N4n1e/8ADeqWEdpqx8ycXiFpIXLElkAGCV3MVycc4IOM16FRTuT7NHn3hjwX4h8O+CbzS7bV7e01R7priGaFRLGRsVdjh06HaeQMjg88gv8ADfgnUrPxYuu6j/ZNh5Nv5CWmiRtHFNknJkDAZxkcdyFPG3nvqKLsFTSt5Hn3hHwX4g8OaZq2iPqNiun3SzNb3duJBcRysqor44AAAzgHOe9c6vwt8RSaAmjSL4ZhRNzG9jgZrqQ/MyqXK8DcQMjBAHfkH2OijmYvZRtY8v0r4d65bXerT3M2nj7XoX9lxrHM7YcRRxhjlBgHy88ZIz3rS/4QjUv+FSf8In59p9v/AOem9vK/1/mdduent1rvqKOZjVOKOaufCv8AaXw9h8M3lx5TizhgaaH5gHjC4IzjI3KOOCR6Vm+GtD8bWH9mWWp6xp8emWEezbZR7pbgDARHLpgAAYyuDj3O4dvRRcfIr3OR8I+Fr7QPEHia/upbd4tUuvOgETMWVd8h+bIGD846Z71y8Pwx1yP4c3Ph7+0bSO7k1AXf7t38qRNirsY7Qeo3dCMqPqPVqKLsXs42seUy/DzxFca1p2rNB4ZtH0+4ilS10+JoElCtuYs+wtn5VA4IwSeOd2x4X8Ealonw/wBa0C5ntHu77z/LeN2KDfEqDJKg9R2B4rvqKOZgqcU7njmu+G49A8K+FLC91600/XrC4leylZXa3cmUMdzbDtxlDlhjqDxyKUK3fiv4rW0GoahZ34fT5oLiTSATDbxtFIuFcg5++DuORufb2xXtV3aW1/bPbXlvFcQPjdFMgdWwcjIPB5ANQ2GkabpXmf2dp1pZ+Zjf9nhWPdjOM7QM4yfzp8xLpa+R5lY/DXxDYWbaYg8LS2/nfJqFxYCW6SPcD0ZCpOM8MT1xuwAR6naWyWdlBaxnKQxrGp2qvAGBwoCjp0AA9AKmopN3LjBR2CiiikUFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFZ2s/6mw/7Cun/wDpXDWjWdrP+psP+wrp/wD6Vw01uTU+BnpdFFFbHmhXL6x/yPui/wDYMv8A/wBG2ldRXL6x/wAj7ov/AGDL/wD9G2lNbky2NKiiitDAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKq+BP+SeeGv+wVa/+ilq1VXwJ/yTzw1/2CrX/wBFLUyNafUb42/5F+H/ALCmnf8ApZDWhWf42/5F+H/sKad/6WQ1oVz1Nzqp7BRRRWRoFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFZ/gn/kX5v8AsKaj/wClk1aFZ/gn/kX5v+wpqP8A6WTVpT3Mqmx0VcFq/wDyUPUP+wVZf+jbqu9rgtX/AOSh6h/2CrL/ANG3VaS2Ch/EQ+iiisjvCiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigArO1n/U2H/YV0//ANK4a0aztZ/1Nh/2FdP/APSuGmtyanwM9LooorY80K5fWP8AkfdF/wCwZf8A/o20rqK5fWP+R90X/sGX/wD6NtKa3JlsaVFFFaGAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVV8Cf8k88Nf9gq1/9FLVqqvgT/knnhr/ALBVr/6KWpka0+o3xt/yL8P/AGFNO/8ASyGtCs/xt/yL8P8A2FNO/wDSyGtCuepudVPYKKKKyNAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigArP8E/8i/N/wBhTUf/AEsmrQrP8E/8i/N/2FNR/wDSyatKe5lU2OirgtX/AOSh6h/2CrL/ANG3Vd7XBav/AMlD1D/sFWX/AKNuq0lsFD+Ih9FFFZHeFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABWdrP8AqbD/ALCun/8ApXDWjWdrP+psP+wrp/8A6Vw01uTU+BnpdFFFbHmhXL6x/wAj7ov/AGDL/wD9G2ldRXL6x/yPui/9gy//APRtpTW5MtjSooorQwCiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACqvgT/AJJ54a/7BVr/AOilq1VXwJ/yTzw1/wBgq1/9FLUyNafUb42/5F+H/sKad/6WQ1oVn+Nv+Rfh/wCwpp3/AKWQ1oVz1Nzqp7BRRRWRoFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFZ/gn/kX5v+wpqP/pZNWhWf4J/5F+b/ALCmo/8ApZNWlPcyqbHRVwWr/wDJQ9Q/7BVl/wCjbqu9rgtX/wCSh6h/2CrL/wBG3VaS2Ch/EQ+iiisjvCiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigArO1n/AFNh/wBhXT//AErhrRrO1n/U2H/YV0//ANK4aa3JqfAz0uiiitjzQrl9Y/5H3Rf+wZf/APo20rqK5fWP+R90X/sGX/8A6NtKa3JlsWr+V4NOupYzh0idlOOhAJFZej+G7m/0SwvJvEutebPbRyvteEDLKCcfu/etHVP+QRe/9cH/APQTV3w1/wAiro//AF5Q/wDoAqpEQSZnf8IjJ/0M2uf9/If/AI1R/wAIjJ/0M2uf9/If/jVdLRU3ZpZHNf8ACIyf9DNrn/fyH/41R/wiMn/Qza5/38h/+NV0tFF2Fkc1/wAIjJ/0M2uf9/If/jVH/CIyf9DNrn/fyH/41XS0UXYWRzX/AAiMn/Qza5/38h/+NUf8IjJ/0M2uf9/If/jVdLRRdhZHNf8ACIyf9DNrn/fyH/41R/wiMn/Qza5/38h/+NV0tFF2Fkc1/wAIjJ/0M2uf9/If/jVU9LjubHxHqumy6jdXsMMNvLG1zsLKX8zdyqrx8orsa5SP/ketb/69LT+c1OL1JmlY1aKKKsxCiiigAooooAKKwNZsbfU/EmhWV4jSW0hnZ497KGIQYzgjpWp/wg3hv/oGj/v9J/8AFUnKxahdXLdFVP8AhBvDf/QNH/f6T/4qj/hBvDf/AEDR/wB/pP8A4qlzD9mW6Kqf8IN4b/6Bo/7/AEn/AMVR/wAIN4b/AOgaP+/0n/xVHMHsy3RVT/hBvDf/AEDR/wB/pP8A4qj/AIQbw3/0DR/3+k/+Ko5g9mW6Kqf8IN4b/wCgaP8Av9J/8VR/wg3hv/oGj/v9J/8AFUcwezLdFVP+EG8N/wDQNH/f6T/4qj/hBvDf/QNH/f6T/wCKo5g9mW6Kqf8ACDeG/wDoGj/v9J/8VWf4NkebwP4flldnkfTbdmdjksTGuST3NNO5Mo2NuiiimSFFFFABRRRQAUUUUAFFc34T8J6JqXhPS728szNcz26ySyNM+WY9SfmrZ/4Qbw3/ANA0f9/pP/iqnmNPZluiqn/CDeG/+gaP+/0n/wAVR/wg3hv/AKBo/wC/0n/xVHMHsy3RVT/hBvDf/QNH/f6T/wCKo/4Qbw3/ANA0f9/pP/iqOYPZluiqn/CDeG/+gaP+/wBJ/wDFUf8ACDeG/wDoGj/v9J/8VRzB7Mt0VU/4Qbw3/wBA0f8Af6T/AOKo/wCEG8N/9A0f9/pP/iqOYPZluiqn/CDeG/8AoGj/AL/Sf/FUf8IN4b/6Bo/7/Sf/ABVHMHsy3RXPPo9honjjTItOhMEc+m3jSoJGYMVkttpIJPI3N+ZroapO5ElZ2CiiigQUUUUAFFFFABVXwJ/yTzw1/wBgq1/9FLVqqvgT/knnhr/sFWv/AKKWpka0+o3xt/yL8P8A2FNO/wDSyGtCs/xt/wAi/D/2FNO/9LIar+LHeLwbrkkbMjrp9wyspwQRG2CDXPU3R009mbFFZsPgjw40EbHTgSVBP76T0/3qf/wg3hz/AKBo/wC/0n/xVHsw9oX6Kof8IN4c/wCgaP8Av9J/8VR/wg3hz/oGj/v9J/8AFUezD2hfoqh/wg3hz/oGj/v9J/8AFUf8IN4c/wCgaP8Av9J/8VR7MPaF+iqH/CDeHP8AoGj/AL/Sf/FUf8IN4c/6Bo/7/Sf/ABVHsw9oX6Kof8IN4c/6Bo/7/Sf/ABVH/CDeHP8AoGj/AL/Sf/FUezD2hfoqh/wg3hz/AKBo/wC/0n/xVH/CDeHP+gaP+/0n/wAVR7MPaF+iuf8AD1pDp+r+I7K1Vktob6MRxlywUG2hY4yT3JP410FZtWdjRO6uFFFFIYUUUUAFFFYfjJmTwZq7IzK32V8FTgjj1piNyiqH/CDeHP8AoGj/AL/Sf/FUf8IN4c/6Bo/7/Sf/ABVaezM/aF+iqH/CDeHP+gaP+/0n/wAVR/wg3hz/AKBo/wC/0n/xVHsw9oX6Kof8IN4c/wCgaP8Av9J/8VR/wg3hz/oGj/v9J/8AFUezD2hfoqh/wg3hz/oGj/v9J/8AFUf8IN4c/wCgaP8Av9J/8VR7MPaF+iqH/CDeHP8AoGj/AL/Sf/FUf8IN4c/6Bo/7/Sf/ABVHsw9oX6Kof8IN4c/6Bo/7/Sf/ABVZGu+HNK0aXR7rT7UwTHUoULLK5ypzkcnpSdMaqXOmooorM0CiiigAooooAKKK52bSbLWfHDwahEZootNR0QyMoDGRgTwR2Aqoq7sTJ2VzoqKof8IN4c/6Bo/7/Sf/ABVH/CDeHP8AoGj/AL/Sf/FVfsyPaF+iqH/CDeHP+gaP+/0n/wAVR/wg3hz/AKBo/wC/0n/xVHsw9oX6Kof8IN4c/wCgaP8Av9J/8VR/wg3hz/oGj/v9J/8AFUezD2hfoqh/wg3hz/oGj/v9J/8AFUf8IN4c/wCgaP8Av9J/8VR7MPaF+iqH/CDeHP8AoGj/AL/Sf/FUf8IN4c/6Bo/7/Sf/ABVHsw9oX6Kof8IN4c/6Bo/7/Sf/ABVZ/hy1isNS8SWVsGS2g1JFijLlggNpbsQMk8bmY/iamULK5UZ3djfoooqCwooooAKz/BP/ACL83/YU1H/0smrQrP8ABP8AyL83/YU1H/0smrSnuZVNjoq4LV/+Sh6h/wBgqy/9G3Vd7XBav/yUPUP+wVZf+jbqtJbBQ/iIfRVTR9D07XfFmrrqdv8AaFgs7QxKzsAm5p92ACOu0flXQ/8ACBeGP+gUn/f1/wD4qpULnRKvyu1jJorW/wCEC8Mf9ApP+/r/APxVH/CBeGP+gUn/AH9f/wCKo5CfrK7GTRWt/wAIF4Y/6BSf9/X/APiqP+EC8Mf9ApP+/r//ABVHIH1ldjJorW/4QLwx/wBApP8Av6//AMVR/wAIF4Y/6BSf9/X/APiqOQPrK7GTRWt/wgXhj/oFJ/39f/4qj/hAvDH/AECk/wC/r/8AxVHIH1ldjJorW/4QLwx/0Ck/7+v/APFUf8IF4Y/6BSf9/X/+Ko5A+srsZNFXdS8DeG4dLu5I9LRXSF2UiV+CFOP4qxNFZn0LT2YlmNtGSScknaKTjY0p1efoXqKKKk1CiiigAooooAKKow6Vp2seOdOttUsLW+t1028kEV1CsqBhLbANhgRnBIz7muo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJq1G6uYTr8srWMWitr/hBPB/8A0Kmh/wDguh/+Jo/4QTwf/wBCpof/AILof/iaOQj6z5GLRW1/wgng/wD6FTQ//BdD/wDE0f8ACCeD/wDoVND/APBdD/8AE0cgfWfIxaK2v+EE8H/9Cpof/guh/wDiaP8AhBPB/wD0Kmh/+C6H/wCJo5A+s+Ri0Vtf8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNH/CCeD/APoVND/8F0P/AMTRyB9Z8jFora/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaOQPrPkYtFbX/CCeD/8AoVND/wDBdD/8TR/wgng//oVND/8ABdD/APE0cgfWfIxaK2v+EE8H/wDQqaH/AOC6H/4mj/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo5A+s+Ri0Vtf8ACCeD/wDoVND/APBdD/8AE0f8IJ4P/wChU0P/AMF0P/xNHIH1nyMWitr/AIQTwf8A9Cpof/guh/8Aia53xR4b0LRb7w5caVounWMz6k0bSWtqkTMv2W4O0lQCRkA49hQ4FRxF2lYsVnaz/qbD/sK6f/6Vw1o1naz/AKmw/wCwrp//AKVw1K3NqnwM9LooorY80K5fWP8AkfdF/wCwZf8A/o20rqK5fWP+R90X/sGX/wD6NtKa3JlsT6p/yCL3/rg//oJq74a/5FXR/wDryh/9AFUtU/5BF7/1wf8A9BNXfDX/ACKuj/8AXlD/AOgCqkTTNSiiioNAooooAKKKKACiiigAooooAK5SP/ketb/69LT+c1dXXKR/8j1rf/Xpafzmpx3Jn8Jq0UUVoYBRRRQAUUUUAZN1/wAjl4f+lz/6LFdZXJ3X/I5eH/pc/wDosV1lZy3NobBRRRSLCiiigAooooAKKKKACiiigArjPBP/ACIXh3/sGW3/AKKWuzrjPBP/ACIXh3/sGW3/AKKWqiZ1NjdoooqzIKKKKACiiigAooooAq+Bf+RF0X/r0T+VdBXP+Bf+RF0X/r0T+VdBWR0hRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAcvrH/I+6L/ANgy/wD/AEbaVpVm6x/yPui/9gy//wDRtpWlWkdjGe4UUUUyAooooAKKKKACqvgT/knnhr/sFWv/AKKWrVVfAn/JPPDX/YKtf/RS1MjWn1G+Nv8AkX4f+wpp3/pZDVXxh/yJOvf9g64/9FtVrxt/yL8P/YU07/0shqr4w/5EnXv+wdcf+i2rnqbo6YbM6iD/AI94v9wfyqSo4P8Aj3i/3B/KpK1MgooooAKKKKACiiigAooooAKKKKAOU0r/AJGXxT/1/wAX/pLBWzWNpX/Iy+Kf+v8Ai/8ASWCtmueW50R2CiiipKCiiigArC8af8iXrH/Xq/8AKt2sLxp/yJesf9er/wAqa3E9jr6KKK6TmCiiigAooooAKKKKACiiigArnPGH+p0f/sKwf+zV0dc54w/1Oj/9hWD/ANmpPYa3NGiiiuY6QooooAKKKKACsqy/5KBcf9guP/0a9atZVl/yUC4/7Bcf/o16uHxET+E6eiiitzAKKKKACiiigAooooAKKKKACuU0j/kYPFf/AGFI/wD0jtq6uuU0j/kYPFf/AGFI/wD0jtqipsXT3NmiiisDcKKKKACs/wAE/wDIvzf9hTUf/SyatCs/wT/yL83/AGFNR/8ASyatKe5lU2OirgtX/wCSh6h/2CrL/wBG3Vd7XBav/wAlD1D/ALBVl/6Nuq0lsFD+Iix4R/5G7Xv+vOy/9CuK7WuK8I/8jdr3/XnZf+hXFdrTjsKr8bCiiimZhRRRQAUUUUAFFFFABRRRQBT1b/kDX3/XvJ/6Ca4LQ/8AkAab/wBesX/oArvdW/5A19/17yf+gmuC0P8A5AGm/wDXrF/6AKiZ04bdl+iiiszrCiiigAooooAZpH/JQ9P/AOwVe/8Ao21rva4LSP8Akoen/wDYKvf/AEba13tax2OCv/EYUUUVRkFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABXI+Ov9d4Z/7Crf8ApJc111cj46/13hn/ALCrf+klzSexdP40U6ztZ/1Nh/2FdP8A/SuGtGs7Wf8AU2H/AGFdP/8ASuGslud9T4Gel0UUVseaFcvrH/I+6L/2DL//ANG2ldRXL6x/yPui/wDYMv8A/wBG2lNbky2J9U/5BF7/ANcH/wDQTV3w1/yKuj/9eUP/AKAKpap/yCL3/rg//oJq74a/5FXR/wDryh/9AFVImmalFFFQaBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVykf/ACPWt/8AXpafzmrq65SP/ketb/69LT+c1OO5M/hNWiiitDAKKKKACiiigDJuv+Ry8P8A0uf/AEWK6yuTuv8AkcvD/wBLn/0WK6ys5bm0NgooopFhRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVxngn/kQvDv/YMtv/RS12dcZ4J/5ELw7/2DLb/0UtVEzqbG7RRRVmQUUUUAFFFFABRRRQBV8C/8iLov/Xon8q6Cuf8AAv8AyIui/wDXon8q6CsjpCiiigAooooAKKKKACiiigAooooA5fWP+R90X/sGX/8A6NtK0qzdY/5H3Rf+wZf/APo20rSrSOxjPcKKKKZAUUUUAFFFFABVXwJ/yTzw1/2CrX/0UtWqq+BP+SeeGv8AsFWv/opamRrT6jfG3/Ivw/8AYU07/wBLIaq+MP8AkSde/wCwdcf+i2q142/5F+H/ALCmnf8ApZDVXxh/yJOvf9g64/8ARbVz1N0dMNmdRB/x7xf7g/lUlRwf8e8X+4P5VJWpkFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQBymlf8jL4p/6/4v8A0lgrZrG0r/kZfFP/AF/xf+ksFbNc8tzojsFFFFSUFFFFABWF40/5EvWP+vV/5Vu1heNP+RL1j/r1f+VNbiex19FFFdJzBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVznjD/AFOj/wDYVg/9mro65zxh/qdH/wCwrB/7NSew1uaNFFFcx0hRRRQAUUUUAFZVl/yUC4/7Bcf/AKNetWsqy/5KBcf9guP/ANGvVw+IifwnT0UUVuYBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVymkf8AIweK/wDsKR/+kdtXV1ymkf8AIweK/wDsKR/+kdtUVNi6e5s0UUVgbhRRRQAVn+Cf+Rfm/wCwpqP/AKWTVoVn+Cf+Rfm/7Cmo/wDpZNWlPcyqbHRVwWr/APJQ9Q/7BVl/6Nuq72uC1f8A5KHqH/YKsv8A0bdVpLYKH8RFjwj/AMjdr3/XnZf+hXFdrXFeEf8Akbte/wCvOy/9CuK7WnHYVX42FFFFMzCiiigAooooAKKKKACiiigCnq3/ACBr7/r3k/8AQTXBaH/yANN/69Yv/QBXe6t/yBr7/r3k/wDQTXBaH/yANN/69Yv/AEAVEzpw27L9FFFZnWFFFFABRRRQAzSP+Sh6f/2Cr3/0ba13tcFpH/JQ9P8A+wVe/wDo21rva1jscFf+IwoooqjIKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACuR8df67wz/ANhVv/SS5rrq5Hx1/rvDP/YVb/0kuaT2Lp/GinWdrP8AqbD/ALCun/8ApXDWjWdrP+psP+wrp/8A6Vw1ktzvqfAz0uiiitjzQrl9Y/5H3Rf+wZf/APo20rqK5fWP+R90X/sGX/8A6NtKa3JlsT6p/wAgi9/64P8A+gmrvhr/AJFXR/8Aryh/9AFUtU/5BF7/ANcH/wDQTV3w1/yKuj/9eUP/AKAKqRNM1KKKKg0CiiigAooooAKKKKACiiigArlI/wDketb/AOvS0/nNXV1ykf8AyPWt/wDXpafzmpx3Jn8Jq0UUVoYBRVY6hajU100zKLxoTOIuclAQpb8yB+NWaACiiigDJuv+Ry8P/S5/9Fiusrk7r/kcvD/0uf8A0WK6ys5bm0NgooopFhRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVxngn/kQvDv8A2DLb/wBFLXZ1xngn/kQvDv8A2DLb/wBFLVRM6mxu0UUVZkFFFFABRRRQAUUUUAVfAv8AyIui/wDXon8q6Cuf8C/8iLov/Xon8q6CsjpCiiigAooooAKKKKACiiigAooooA5fWP8AkfdF/wCwZf8A/o20rSrN1j/kfdF/7Bl//wCjbStKtI7GM9wooopkBRRRQAUUUUAFVfAn/JPPDX/YKtf/AEUtWqq+BP8Aknnhr/sFWv8A6KWpka0+o3xt/wAi/D/2FNO/9LIaq+MP+RJ17/sHXH/otqteNv8AkX4f+wpp3/pZDVXxh/yJOvf9g64/9FtXPU3R0w2Z1EH/AB7xf7g/lUlRwf8AHvF/uD+VSVqZBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAcppX/ACMvin/r/i/9JYK2axtK/wCRl8U/9f8AF/6SwVs1zy3OiOwUUUVJQUUUUAFYXjT/AJEvWP8Ar1f+VbtYXjT/AJEvWP8Ar1f+VNbiex19FFFdJzBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVznjD/U6P/2FYP8A2aujrnPGH+p0f/sKwf8As1J7DW5o0UUVzHSFFFFABRRRQAVlWX/JQLj/ALBcf/o161ayrL/koFx/2C4//Rr1cPiIn8J09FFFbmAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFcppH/IweK/+wpH/AOkdtXV1ymkf8jB4r/7Ckf8A6R21RU2Lp7mzRRRWBuFFFFABWf4J/wCRfm/7Cmo/+lk1aFZ/gn/kX5v+wpqP/pZNWlPcyqbHRVwWr/8AJQ9Q/wCwVZf+jbqu9rgtX/5KHqH/AGCrL/0bdVpLYKH8RFjwj/yN2vf9edl/6FcV2tcV4R/5G7Xv+vOy/wDQriu1px2FV+NhRRRTMwooooAKKKKACiiigAooooAp6t/yBr7/AK95P/QTXBaH/wAgDTf+vWL/ANAFd7q3/IGvv+veT/0E1wWh/wDIA03/AK9Yv/QBUTOnDbsv0UUVmdYUUUUAFFFFADNI/wCSh6f/ANgq9/8ARtrXe1wWkf8AJQ9P/wCwVe/+jbWu9rWOxwV/4jCiiiqMgooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAK5Hx1/rvDP/YVb/wBJLmuurkfHX+u8M/8AYVb/ANJLmk9i6fxop1naz/qbD/sK6f8A+lcNaNZ2s/6mw/7Cun/+lcNZLc76nwM9LooorY80K5fWP+R90X/sGX//AKNtK6iuX1j/AJH3Rf8AsGX/AP6NtKa3JlsT6p/yCL3/AK4P/wCgmrvhr/kVdH/68of/AEAVS1T/AJBF7/1wf/0E1d8Nf8iro/8A15Q/+gCqkTTNSiiioNAooooAKKKKACiiigAooooAK5SP/ketb/69LT+c1dXXKR/8j1rf/Xpafzmpx3Jn8Jq0UUVoYHFeIomh8Xx6xECZNLsBcMF6tD5hWUe/yEsB6qtdorK6hlYMpGQQcgisu1VX8eyI6hlbSsEEZBHm1H4eDWcNzoshJk0uXyELHJaEjdEff5CFJ9VaknqW17qZs0UUUyDJuv8AkcvD/wBLn/0WK6yuTuv+Ry8P/S5/9FiusrOW5tDYKKKKRYUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFcZ4J/wCRC8O/9gy2/wDRS12dcZ4J/wCRC8O/9gy2/wDRS1UTOpsbtFFFWZGZomuWmvWk1xabwIbmW2kRxhldGKnP1GCPYitOuK8LJ/ZctpOOLfV5bqJ/QXEc8pU/Voww/wC2S12tCdxtWYUUUUCCiiigCr4F/wCRF0X/AK9E/lXQVz/gX/kRdF/69E/lXQVkdIUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFAHL6x/wAj7ov/AGDL/wD9G2laVZusf8j7ov8A2DL/AP8ARtpWlWkdjGe4Vmatrlpo1xpsV1vH9oXQtI2A4VyrMM+x24+pFadc14q02PWL7QdPlYotxdTIHXqjfZZ8MPcHBHuKbJSu7HS0Vn6JfyajpMM1woS6XMVyg6JMhKuPpuBx7YNaFAgooooAKq+BP+SeeGv+wVa/+ilq1VXwJ/yTzw1/2CrX/wBFLUyNafUb42/5F+H/ALCmnf8ApZDVXxh/yJOvf9g64/8ARbVa8bf8i/D/ANhTTv8A0shqr4w/5EnXv+wdcf8Aotq56m6OmGzOog/494v9wfyqSo4P+PeL/cH8qkrUyCiiigAooooAKKKKACiiigAooooA5TSv+Rl8U/8AX/F/6SwVs1jaV/yMvin/AK/4v/SWCtmueW50R2CsyPXLR/Es2g/Mt5Fapd84wyMzLx9Coz/vCtOuJ1aM2/ivVdbjBMmlWtlO+OrQFrlZh/3wS2O5RaErg3Y7aikVgyhlIIIyCO9LUlBWF40/5EvWP+vV/wCVbtYXjT/kS9Y/69X/AJU1uJ7HX0UUV0nMFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABXOeMP9To//AGFYP/Zq6Ouc8Yf6nR/+wrB/7NSew1uaNFFFcx0mbrGt2uiCxa73BLy7S0RhjCu+dpPtkY/GtKua8YafDqy6Pp9xkRXN+YmK9VzBMMj0I6g+orS0C+mv9Hhe6wLyItBdAdBMhKvj2JBI9iKq2lyb62NOiiipKCsqy/5KBcf9guP/ANGvWrWVZf8AJQLj/sFx/wDo16uHxET+E6eiiitzAKKKKACiiigAooooAKKKKACuU0j/AJGDxX/2FI//AEjtq6uuU0j/AJGDxX/2FI//AEjtqipsXT3NmiiisDczdM1y01W91O0g3CbTrjyJlbHUqGDD2Ocfga0q4jTU/s7xJd6qOIrrVJNPuT7lUaFj9G3J9ZRXb1TVhJ3Cs/wT/wAi/N/2FNR/9LJq0Kz/AAT/AMi/N/2FNR/9LJqqnuZ1Njoq4LV/+Sh6h/2CrL/0bdV3tcFq/wDyUPUP+wVZf+jbqtJbBQ/iIseEf+Ru17/rzsv/AEK4rta4rwj/AMjdr3/XnZf+hXFdrTjsKr8bCiiimZhRRRQAUUUUAFFFFABRRRQBT1b/AJA19/17yf8AoJrgtD/5AGm/9esX/oArvdW/5A19/wBe8n/oJrgtD/5AGm/9esX/AKAKiZ04bdl+iiiszrKGk6vbaxBcS224eRcyW0it1V0bB/Pgj2Iq/XN6Lbf2bFZXyjEGp3N5by+gnS5mZD/wJN4P+4orpKbViYS5lcKKKKRQzSP+Sh6f/wBgq9/9G2td7XBaR/yUPT/+wVe/+jbWu9rWOxwV/wCIwoooqjIKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACuR8df67wz/2FW/9JLmuurkfHX+u8M/9hVv/AEkuaT2Lp/GinWdrP+psP+wrp/8A6Vw1o1naz/qbD/sK6f8A+lcNZLc76nwM9LooorY80K5fWP8AkfdF/wCwZf8A/o20rqK5fWP+R90X/sGX/wD6NtKa3JlsT6p/yCL3/rg//oJq74a/5FXR/wDryh/9AFUtU/5BF7/1wf8A9BNXfDX/ACKuj/8AXlD/AOgCqkTTNCckW8hBwQpwR9K878NeNbfw/wDCLQ9d8Q3N5cLKwiluDmVwWkYBmyckADtk4HANeiTgm3kAGSVOAPpXksGi6n/wqDwhYvpl39qg1O2ea3MDb41E7EllxkADkk9qhb284/mzT/JnX6B8Q9O13WxpD6XrOl3ckbS266nZmAXCr1KcnOODzjrVG5+LehQXU4i07XLvTraQxT6ta2DSWkRH3iXznC9yAfbNW/EthdXPxF8HXEVvO9vAt6JpkQlYt0ShdzdFyemetc54c8Q634M0SLwpL4I1u91CzZoree0hX7JcAsSjtNnCZzzkHHf0Aun9dQOj1H4k6XZawdKtdN1fVbzZFKsenWwl3RyDIkzuACjIBJx94decJq/xK03S9WuNNttJ1zV5rXAu20uyM6WzEZ2u2QM454z3707w9aXy/EPxHfXli8Ans7EK+C0ZYLJvVHIG7BIz+HArzjVPD1/4f8R6yLsfERob2+ku7eTwxMGgdXOfnXqrg8HPXGelJ6O3r/ww1t935Hp2o/EHQrHRNP1S3a51NdS/48bbT4DLPcY+9tTg/KOucYxjrxTND+Ielaw+oRXFlqmjz2Fv9qng1W1MLiHnMgGTleDXCy2nibw14M0OygsfEtvp1xJctqSabJHe6ihfLJ8+xQuSSSyjI6ZyaZ4S0rWLbxhqF62k+J72zutDeO2XxJcBnnbeD5TsARCDyArc9T3pvd/P8v69RdF/XWx2WmfFHStR1O0tJNI16whvXEdpfX1gYre4Y8qFfJ+8ORkD8Kl1j4k6Zper3Gm22k65rE1oQLt9KsjOlsxGQrtkYOOeM9+/FcHoEWp22u6bB4V0XxtooE8a3NjqZ3aXDDkGYIXySTyQRgnJxjOKrap4ev8Aw/4j1kXY+IjQ3t9Jd28nhiYNA6uc/OvVXB4OeuM9KH0+f6f8H7gXX5fqe2aVqtjrml2+pabcLcWdwm+KVcjI+h5B7YPIrAj/AOR61v8A69LT+c1L8O9Hn0Twba2tza3VrMzyTNDd3a3Eql2LfM6qoJOc4xxnqaW/0nXY/El5qWmJp0sN1BDGy3MzoylC/TajAg7/ANKrRSId3E06Ky/I8X/8+mh/+Bcv/wAao8jxf/z6aH/4Fy//ABqq5kZ8jCy/5KA3/YL/APatP15P7O8Q6dqy8RXONPuj9SWhY/RyyfWWnaNpOsJ4hl1TVRYxj7ILdI7WV3z8+4kllXFa+s6amsaNd6fI5Tz4yqyDrG3VWHuCAR7iob1uape7Zleis/RL99S0mCeZBHcjMVxGP4JUJV1/Bga0K0MDJuv+Ry8P/S5/9Fiusrk7r/kcvD/0uf8A0WK6ys5bm0NgorzD4w/2Bv8AC/8Awk//ACBvt8n2n/WdPKbH+r+b72Olc14el8BJ460GP4a3Tw3ckz/2ghlnWOW2CElSJiNzZwVC5xgk9KUdXYuWiue6UVi6Fr/9tz6zF9m8n+zb97PPmbvM2qrbugx97GOenWuXh8UWHiCXwLql1ov+kahcXH2ZvtTf6Iyo4J4AD5AxggYzQtbfL8dg7+V/wPQqK8k8JeKn8PeBdPtLHS5tW1e/1C8W0sYpBHvCzOXZnPCKB3Pcj6jR8Nave6t8Wrp9T0iXSb+HQkjmtZJVlCnzywKuvDggjkd8jtRH3rf10uEtL+X+dj0qiqWr6iNJ0q4vzaXd35Kbhb2kJllkPQBVHU/oOp4rjrXx54ig1fTbXxF4Im0i01G4FtDdLqMVxiVgSoZFAIBwee1C1dgeiud9RRRQAVxngn/kQvDv/YMtv/RS12dcZ4J/5ELw7/2DLb/0UtVEzqbG7RRRVmRzul6bLqnw5aG2wLyO6uZ7VjwBMlzIyZ9iQAfYmtjTb+LVNNtr6EERzxiQK3VcjofcdD9Kb4H/AORVi/6+br/0okqpZJ/ZfiHUtJPEMxN/aem1z+9UfSTLfSVaiL1NZrS5r0UUVZkFFFFAFXwL/wAiLov/AF6J/Kugrn/Av/Ii6L/16J/KugJwM1kdIUV5HoPhvTfiTplz4t8ZTzXdlLPMbKze6eK3s4UYruwpX5jtOWPatfwNb6Po3iO707w14o02+0CaDzIdNTURPLaShvm8sZJ8sgknJ6/Whef9eoPQ9ForzxviRq1z5+o6P4LvtR8OwOyvqKXUaPIqHDvHCfmccHHIz7VR1HxRrF58TfDL6RpL32k3Ni8sUgvljWWNzHulKHoYweh5O4470LVrz/yb/QHpf+utj1GisnxFrE+iaUbm10q81S6ZxFDa2qEl3PTc3RF9WPA/Suf0XxrrU/iW10TxF4Sl0Sa9ikktJBfR3KyGMAsDsA28EULV2B6anbUUUUAFFFFAHL6x/wAj7ov/AGDL/wD9G2laVZusf8j7ov8A2DL/AP8ARtpWlWkdjGe4Vkal/wAjN4X/AOv6X/0lnrXrI1L/AJGbwv8A9f0v/pLPQ9hR3HSJ/ZXjCeLpbatH9oT0E8YCuP8AgSeWQP8AZc1q1D4rsprnRTc2kZe9sJBeW6jq7Jncg/3kLp/wKltbmG9tIbq3cSQTIskbjoykZB/I0osc1rcloooqiAqr4E/5J54a/wCwVa/+ilq1VXwJ/wAk88Nf9gq1/wDRS1MjWn1G+Nv+Rfh/7Cmnf+lkNVfGH/Ik69/2Drj/ANFtVrxt/wAi/D/2FNO/9LIaq+MP+RJ17/sHXH/otq56m6OmGzOog/494v8AcH8qkqOD/j3i/wBwfyqtrGoDSdEv9RZdwtLeScr67VLY/StG7K7M0ruyLtFeVeHfhxpHjPw/ZeIvGX2jV9W1GFbje9zIiW6P8yxxqjAKoB6c85rYj1C/+HHheaLWbmfXGN59n0hUYvdXAf7kchIA3A7vm54H4VTVtHuJO+q2O9oriNJ8daodftdH8T+FptBnvg32KQXiXUczKCWUsgG1scgHrz04zhL8XtTk0dtdj8EXbaHbymO8vftqDy8PtJjQjdIACDngZyOxNID1SiuE0/4galP4g02z1Lwnd6bpuqsyWF9LcI7SELvUPEBmPKg8E5/XFG8+Jus/atbi0jwVc6jHo1xLFdz/AG1IkCqMgrlcs2AxKgHHy8ndR/X9dtwWux6TRXnEXxSvJTp2pDwjfR+Gb6aKBNUluEVwznaCYRltu7jOeRyOoB66x1/7b4q1fRPs2z+zooJPO8zPmeaGONuOMbfU5z2p2Fc2aKxvDuv/ANvx6k32byPsWoTWOPM3b/LON3QYz6c49a2aQ/I5TSv+Rl8U/wDX/F/6SwVs1jaV/wAjL4p/6/4v/SWCtmueW50R2CsnSUWTxtryOoZW0+yBUjII33Na1Zej/wDI865/14WX/odzTp7iqbEPhzdaW9xosrEyaXL9nUseWhxuib3+QqCf7ytW1WXraf2b4j07VV4huwNPuj7kloWP0Ysn1lFalE1Zjg7oKwvGn/Il6x/16v8AyrdrC8af8iXrH/Xq/wDKpW43sdfRRXJ/E7/kmXiL/ryet5Pli2c8VdpHWUV89Wv/AAz99jg+0f6/y18z/j/+9jnpx1r0a/8AGJ8OX2leF/DPhmfVfN0xZ7FIrkRqI1O0B2kHyqFH3iSScDHOatq2n9f1oSnfU7+ivMofihr97a3a6f4BvLi/02R49Tga+jRLcrnASQj96SBnCj065Ge90PV7fX9CsdWtVdYLyFZkVxhlBGcH3FLzH5GhRRRQAUUUUAFc54w/1Oj/APYVg/8AZq6Ouc8Yf6nR/wDsKwf+zUnsNbmjRRRXMdJja5/yE/Dn/YUH/omWnOn9l+Mp4ulvq0X2hPQTxgK4/FPLI/3GNN1z/kJ+HP8AsKD/ANEy1d8XW0r6L9utkL3emyC9hVer7Ad6D3aMuv1YVrFXjYyk7SuXKKjgniubeOeFw8Uqh0cdGUjINSVkahWVZf8AJQLj/sFx/wDo161ayrL/AJKBcf8AYLj/APRr1cPiIn8J09FFec/E+ynu7nSTf6bq2qeGF8z7dY6UCZJJOPLLqpDNGMMeDwQD6Vs2YpHo1FeVeALfwMfEiz+AdfMECxOt7pDNMRcHjbIFlIYFe7AEY445zj+DvGutaD4PuHs/B93qOlWN3dPeXwuo4to81mYxocmTCntjkEds03ZfdcX+Z7bRXJax4v1KOLT/APhG/DF5rkl7bi6DeYLaGOIjjMrjbvOR8g5xk+mc+L4j3EfhzxBfap4flsNS0Mp9psWuVkBDgFSsijByDnpQ9L36AtbW6ne0Vw58fahZaHPquseF7qxSWaOHS7ZbhJbi+aTO0bAP3ZxgkEkjn05l0bxpqsutW2leJvC0+hT3ob7HJ9rjuopmUZZSyY2tjkA9cH0p21sF9L/1/XmdnRRRSAK5TSP+Rg8V/wDYUj/9I7aurrlNI/5GDxX/ANhSP/0jtqipsXT3NmiiisDc57TNMGsaN4osC/ltNqMojkHWOQJGUce6sAR9K0tF1A6po9tdunlzMpWaP/nnKpKuv4MGH4Uzwj113/sKy/8AoEdRQp/Zfiy/sekF+n2+3HbeMJMo/Hy2+shrWSvFMyi/eaNes/wT/wAi/N/2FNR/9LJq0Kz/AAT/AMi/N/2FNR/9LJqVPcKmx0VcFq//ACUPUP8AsFWX/o26rva4LV/+Sh6h/wBgqy/9G3VaS2Ch/ERY8I/8jdr3/XnZf+hXFdrXFeEf+Ru17/rzsv8A0K4rtacdhVfjYUV4t4plfSfjLceJlL+XpVvZ/agv/PvK0kbk/TKt+FaPxqkfVdHfRYWxDbWcuq3ZB/hT5Il/F2J/4AaE7pP1/D/gf5EW963p+J6xRXJ6z4j1jSk0+y0Pwvea3dyQCVyJRbwRoBjmZxt3E9FHOMnjjPK+JvFVz4h+GfjG01LRpdI1PTo0juLV51mAD7WUh1wDke1U1v5CjrbzPVqK5e18VvqWv/2Volgt9b2nyahfvMY4YH4/doQreZIAclRgDgEgnjEb4katc+fqOj+C77UfDsDsr6il1GjyKhw7xwn5nHBxyM+1IFqj0Oiq2n39tqmnW1/ZyeZbXMSyxP6qwyK8Zn8RahFZeE/+EX8LSLZPrFyfsy6pgTTK0oKEuO+DJk8AjHpRtJRf9ah9nmX9aHt9FNQs0all2sQCVznB9KdQBT1b/kDX3/XvJ/6Ca4LQ/wDkAab/ANesX/oArvdW/wCQNff9e8n/AKCa4LQ/+QBpv/XrF/6AKiZ04bdl+iiiszrG6LpTaz8MpbSEhbn7Xdy2znosyXcjIT7bgM+2ag0+8XUNPgu0UoJUDFG6oe6n3ByD9K3fAH/Iox/9fl5/6VS1i3Vt/ZPim+sQMW95m/t/TJOJlH0chv8AtrWklpc5KMrTa7k1FFFZnWM0j/koen/9gq9/9G2td7XBaR/yUPT/APsFXv8A6Nta72tY7HBX/iMKK4b4gX2oT6j4d8L6dfzae+tXLrPdQHbKkMS73CN/Cx4GaoXPwj0zSIFvvBLSaRr0BVo7h7qV45wCCUlBJBRsc4HXH0ql3exk+x6RRXE6x441SHXJdE8O+GJdd1C0iSS+23aW8UBYZVQ7j5mPXGBx+OKlx8U4LfwodYfRbz7Xb6hHp97ppYedDKcZC8Yfr8vTdx0o/r9A/r9T0GiuJ0bxxqtx4lt9F8Q+FZ9ElvYnkspDeJcLNs5YHaPlIBBxzWdYfE7VtUc32n+C7y70BbgwNe295HJOuDtJNsuXBB5IznHNC1aX9dgPR6K4vWvHGow+IJ9E8NeGZ9evbRFkvD9qS2jg3DKrvcHLEc49PXnHO+JPFEXinwppkv2SaxvbTxFZ295Zz/eglEgJGR94c8N3Hp0oWrXnb8XYHpf+ulz1aivOovF+l6Avia4tNEmN6daNolvDOZHv7pkXBG7hAR1xkAKTz0qlHrmrar8T/CcOt+HpdFvYYr1xEbhLhJEaNQCsicZypyvUcetC1t/XS4PT+vOx6lRXneo/ELxLaRXeo2/w+vpNEttzNd3F4lvKY0+8/kMN+OCQDyRg8ZqpqniXXJ/if4Z/s3RZbnTbiweaMtfJGHR/L3SlD0MYOMdTuOKFq0u/+Tf6A9L/ANdbfqen0Vwt/wCO9Yl1e9s/DHhC41yDT5TBd3X22O2RZRyyIGyXI6HGOfwNdRoGuWniPRbfVLJZUimyDHMm2SNlJVkYdmBBB+lC1VwejsaVFFFABXI+Ov8AXeGf+wq3/pJc111cj46/13hn/sKt/wCklzSexdP40U6ztZ/1Nh/2FdP/APSuGtGs7Wf9TYf9hXT/AP0rhrJbnfU+BnpdFFFbHmhXL6x/yPui/wDYMv8A/wBG2ldRXL6x/wAj7ov/AGDL/wD9G2lNbky2J9U/5BF7/wBcH/8AQTV3w1/yKuj/APXlD/6AKpap/wAgi9/64P8A+gmrvhr/AJFXR/8Aryh/9AFVImmalFFFQaBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQByjR/2V4vubfpb6pH9qi9BMgCyD2yvltjuQ59a1ar+LbSWXRhe2sZe806QXkKr1faCHQe7IXX6sKkt54rq2iuIHDwyoHRx0ZSMg/lVxehjNWdzNuv+Ry8P/S5/wDRYrrK5O6/5HLw/wDS5/8ARYrrKmW5cNji/HtprjXvh3U9C0f+1ptOvHmkt/tSQZVomT7z8dW9DWDqVp4z8daho9rqnhG30C0sb6O9e9fUo7mT5DnZGEGQx9TxXqVFJaP53Lev5f1955sLbxx4d8Q6/Bo2gWeoWWr3Ru4L6S+WJbV2QKfMQjcwBUHC9u+TxDonhDXLGw+H8M9p8+kT3DXp8xP3YZXCng85yOmeten0ULRJen4bA9W33v8AjueR2HhHxVoWl6LrGn6dDPq2mXV4JNNluEX7RBPKT8smSqtjaeffvweg8OWXii78fz+Idd0mDToJtKW2jgiuVmMTCUttZhjcx5bIGMEDJINd5RRHS3l/lYHrfz/zuc/42sta1DwfqFt4fuGg1N0HlMkvlMQGBZVf+FioIB7Ejkda8pt/h7qsmu6RrVr4Bi0aa11OKe7eTXWvLidN2WYbm2YzknJ3HjHfPu1FC0dweqsFFFFABXH6f4P1bS9NtdPtfEzi3tYUgiDWUZIVQFGTnngV2FFFxNJnMf8ACPa7/wBDOf8AwAj/AMaP+Ee13/oZz/4AR/4109FO7DlRnaFpI0TR4bDz2uCjO7SsoUszuzngdOWNZvi+M21ta66g+bTJPMmx3t2+WUfQDD/WMV0dNljSaJ4pUV43UqysMgg9QaQ7GWCCMjkUVj+HS9vaTaROzNPpcptdzHJeMAGJj65Qrk+ob0rYrU52rBRRRQIq+Bf+RF0X/r0T+VdBXP8AgX/kRdF/69E/lXQVkdJ5omkeLPBLXun6Jodp4l8O3kskkVnJdLby2xc5dGLgq8fJwOvPPuvhPwdqB8Vr4jvfDuj+GoI7R7aPTbAK8j7iMtK6AJ/DxgHg84r0qikl/X4A9T5/f4T3GmNLpq/Duz1t97CHWDrckCFSTtMkO4HKjG4LjOOPWu5k8P69oGseDrjS9Gtr6DT7OSxvI7e58pYA5jy6eaxZgNp4JJOO1ej0U1pb+vL9QetzkviFp+vahoNuugCWWSK7jkubSG8+yvdQjO6NZf4c5GeRwD9DwfhX4f6hpXjnQtdtvBdvoNnF50dzDHqxu5QWQhXYsdu3ngJk8nPbHtNFEdHdBLVWCiiigAooooAw9b0CfU9TstQtNSaxuLWGaAEQrIHWQxscg+8S/rVT/hHtd/6Gc/8AgBH/AI109FO7E0mcx/wj2u/9DOf/AAAj/wAadbeGL4avYX1/rj3a2UjSxxC2SMFmjaPkj2c10tFF2HKgrkdHT+zNQ1HQzwltJ59qP+neUkqB/uuJEx6KvrXXVzXilPsN1p2urwttJ9muj/0wlIGf+AuI2z2Ab1oTsxSV0X6KKK0MAqr4E/5J54a/7BVr/wCilq1VXwJ/yTzw1/2CrX/0UtTI1p9Rvjb/AJF+H/sKad/6WQ1V8Yf8iTr3/YOuP/RbVa8bf8i/D/2FNO/9LIaq+MP+RJ17/sHXH/otq56m6OmGzOog/wCPeL/cH8qbd2sV7Zz2k67oZ42jceqsMH9DToP+PeL/AHB/KpK0aTVmZp21R5jpJ+IPgixTQLXwzB4k0+1G2zvY9RjtXEWTtSRXHLAY5HGMdaW78HeLrnRotXuNRgufE8GpLqUVo0j/AGSMKpXyI8/dBUnnuep716bRT136/wBMVlt0PPLe08XeLfEuj3mu6Db6Bp2kTNciE3qXUtzKUZVwUGFUZOc89Me0Fp4V1qL4JX3h57LGqyx3KpB5qcl5XZfmzt5BB616VRR0sNOzv/XX/M5TX9Hv72/8IyW8G9NPvhNcneo8tPJdc8nnlgOM1X8OaFqVha+MEubbY2oancz2o3qfMR41Cng8ZIPBwa7Oik1e/nf8bf5Cjpbyt+F/8zz248M6u/wp0DRVtM6jatYGaHzE+Xy5EZ/mzg4Cnoee1O1a38WaB47vta0LQIdbs9TtoYpY/tyWzwPFkAksOQQx6ZP07+gUVTd3fzv9+gkrK3lb7nc830H4dpq3hy9sPHWnw3M8mrz34EE7rGWcD5lKMDjlgA3PqK7jRND07w5pEOlaTb/Z7KHd5cW9n25JY8sSepPetCilfS3p+Gg/X+rnN3Hhm+/ta/vrDW3tFvZFlkiNskgDLGsfBPPRBTf+Ef17/oZz/wCAEf8AjXTUUuVD5mcz/wAI/r3/AEM5/wDACP8Axq3omgz6ZqF7f3epNe3F1HFESYVjCrGXIwB7yGtuihJIG2yjrOmJrGjXWnu5j86MhJB1jccq491YAj3FZeiag+p6Pb3MqCO4wY7iMf8ALOVCVkX8GDCuirlgn9leL7q26W+qR/a4fQTJhJR+K+WwHc7z61NRXVyqbs7GvWF40/5EvWP+vV/5Vu1heNP+RL1j/r1f+VYrc2ex19c9470y81nwLrWm2EPnXdzatHFHuC7mPQZJAH4muhorokrpo507O551a+JviHbWcFv/AMKy3eVGqbv7etxnAxnpWhYafrV58QtP8Q32lfYojobW88f2hJPJmMqtsyD83APIGK7WiqvrzPf/ADTX6kpWVl/X9WOU0HRr+yu/Fr3EGxdQv2mtjvU+YhhRc8HjkEc4rI0z4Z6PrHgrw7Y+LdI86902zEOz7S6+WTjcMxuAeg9a9Copf8D8NB/8H8SvYWNtpmn21hZx+Va20SxRJuLbUUYAyck8DvViiihu+rDYKKKKACsrXtHbWrOGKO7a1lgnS4jlVA+GX1B6jmtWigDmf+Ef17/oZz/4AR/40f8ACP69/wBDOf8AwAj/AMa6aip5V2K5n3OZj8MahJqNjc3+uvdR2c/nrELVI9zbGUZI7fMa6aiimlYTdzk9AT+z5L7QjwNPl/0cf9O75aLHsvzRj/rnW1WZ4gT+z9c0zWF4ikb+z7o/7Ln90x+kmFH/AF1NadYzVmbQd0FZVl/yUC4/7Bcf/o161ayrL/koFx/2C4//AEa9EPiCfwnT1yHim18U2es2uveGtuoLHCbe60ee5MSTKWBDxk/Ksg55Pb8q6+it/MwPOrTTfE/irxhpGta34dtPD0WkM7qRdpc3FwWUqEDIAFj5JIPU4/CbRfDerWnwn1bRJ7TZqNxHfCKHzEO4yNIU+YHAzuHU8Z5rv6KTSat/Wo02mn2/T/hzx7xB4U8TTWehWs/h6XxBpEWkRW0+kprH2JYrlNpLuQQJOgA5OMH2zT0/4d67pvhvxvpttoFvZrqsMDWNtbXvmoCM5QvIwbcM8kgKTnHFe20VV9W+9/x1EtLeVvwOM+Ivg+Txf4Xt7SKGGee0uI7lbaeRkjn2ghoyynK5DHBHfFcd4O8AS2/i2x1IfD2y8Nw2ZZ3mm1iS9lkJBAEYV9q45yXB4PFeyUUlo7it7qiY+ga1PrH9prPZC0eyvpLQATiUSBQCHyBxkMPl5x0PNbFRW9tb2kXlW0EUMe5n2RoFG5iSxwO5JJPqTUtAwrmp/DN+NW1G9sNce1S+mWeSI2qSAMIkj4J56Rr+tdLRQ1cadjmf+Ef17/oZz/4AR/40f8I/r3/Qzn/wAj/xrpqKnlXYfM+5laDoz6La3KS3jXc1xcNcSStGEyxAGAB0Hyiqfi+JodOg1iJSZdKmFy2By0OCsw9/kLMB6qtdDSOiyIyOoZWGCpGQRTt0FfqZqsrqGUhlIyCDkEVQ8E/8i/N/2FNR/wDSyaqvhvda2txo0rEy6XMbYFjy0WA0Te/7sqCfUNVrwT/yL83/AGFNR/8ASyas4KzaNJu6TOirgtX/AOSh6h/2CrL/ANG3Vd7XBav/AMlD1D/sFWX/AKNuquWwUP4iLHhH/kbte/687L/0K4rta4rwj/yN2vf9edl/6FcV2tOOwqvxs4qbwtcaj408Sy3tv/xKtT0mGzWXep3N84YYzkYDDkiudsvB/iab4c+I49Xt1l8RX9stnEizKQYokCR/NnaNx3ueRy3Ner0UJWVv63b/AFZF9b/10/yR5b488OeINS1Oy/4kMviPQjYrFJpaav8AYVjnDA+Y/I38YA5OMHpxnEsPh1rmneGvG+mW+gW9ouqwwGxtra981BjO5C8jBtwzySAuc44r22in38/1EtLeVvwOEsfC9z4P8RQHw7pu/QNQjWG/s4pVX7LIqgLOu4jdkcMAcnGeTXnT/Ce40xpdNX4d2etvvYQ6wdbkgQqSdpkh3A5UY3BcZxx619AUUbu4LRWMzw7ph0Xw7p+mlIENtAsZS33+WpA5C7yWx9STXm8fhnxTpPhXw/JaaKt5qOma1cXj2Ru44y8bmUAhySo4cH19q9booer5v63v+gJWXL/WzX6jY2ZokZ02MQCVJztPpmnUUUARXMC3NrNbuSFlQoSOoBGK4228Caja2sNvF4mk8uJAi5soycAYHeu3opNXGpOOxxv/AAhmq/8AQzP/AOAUf+NH/CGar/0Mz/8AgFH/AI12VFHKivaT7mZ4f0caDo0Wni4e4KPJI0rqFLM8jOeBwOWNZfji0J0iPVolJm0uT7QQBy0OMSr7/ISwHcotdPSMqupVlDKRggjIIpkptO5wqsGUMpBUjIIPBFLVDToG02W70Vyc6fL5cRPVoD80R98KdpPco1X6waselGXMrjNI/wCSh6f/ANgq9/8ARtrXe1wWkf8AJQ9P/wCwVe/+jbWu9rWOxw1/4jOU8b+Gr/W4dO1DRbiGDWtJuPtNoZwfKkyMNG+OdrD0rCuL34k+JrUaS3hyLwyk+Bcap/aaTuifxeUsfIc9iTgeucGvSKKpIyZ5zNpvivwd4l1G/wDD2jJ4h0/VFiaSKW/WCeGWNAm4u4IcMAPfPp3oS+DPElxpDXt7b276vqOv2upXNvbyLstoYyo27mxuKqvOOp6Z7+q0ULRp/wBaNP8AQGtLf1tb9TlNf0fUL3x34V1K1hDWtit2LiUsuIy8ahOCQTkjt+lee6p4P8TapqpkXwLp2na5vKr4l03VTbxqSxJl8hTvJIJB3ZJzzxXttFC0t5A3pY87u7Hxb4U8VapqehaLD4gstXEck0JvEtZYJkQIWy4wVYDoOc+nfOl8GeJLjSGvb23t31fUdftdSube3kXZbQxlRt3NjcVVecdT0z39VooWjT7W/Bp/ogfb+trfqeV3ngvxEz6zqVjBCmo2/iD+1dOjmkXZdIIwpUkH5cjcBnHPoOav2tv4y13xvoOtatoEGkWdlFdRmFbxLiRGdAA7EYBBwAAAcbST1Fei0ULRW/ra35A9Xf8Are54De/DrxLrVrdW2seD47/WxHKqeIL3xA7I53MV2Qr90YOFUgAd+4rtE0nxLpt94Hv7XQvtX2HTjYX8LXccbW+4RAvnJDY2E4BOa9KooWn9ev8AmD1/r0/yPDtd+GL2viPVLn/hAoPFMN9cvdRXK6y1m8O45MbqWAODnBHbrXbaHDd+APCWh6edIsQ9zfpBPFZ3LrHb+ax+ZTKWaQg4yAfU8AV3dRS21vPLDLLBFJJAxeJ3QExsQQSp7HBI47E0R91W9Pu7BLV3/q5LRRRQAVyPjr/XeGf+wq3/AKSXNddXI+Ov9d4Z/wCwq3/pJc0nsXT+NFOs7Wf9TYf9hXT/AP0rhrRrO1n/AFNh/wBhXT//AErhrJbnfU+BnpdFFFbHmhXL6x/yPui/9gy//wDRtpXUVy+sf8j7ov8A2DL/AP8ARtpTW5MtifVP+QRe/wDXB/8A0E1d8Nf8iro//XlD/wCgCqWqf8gi9/64P/6Cau+Gv+RV0f8A68of/QBVSJpmpRVbULv7Bpt1ebN/2eF5dmcbtoJxnt0rnrzxn9k+Hlt4s+wb/Pgt5vsvnY2+ayDG/b23+nOO1Qtfw/HY0OqoritU8batD4ru/D2i+F5NVurZIpZJDeLBGkbg5ZmZTgg4wBkkZPGOYbn4galJq95FovhK81bS9OlMN9fxXKRlXXl1ijbmUqPQjJ49CRO4Hd0Vwg+JST+GNJ1Gw0ee91LWJZY7HToZQDJsYgszsAEUAAkkcZHuasaZ45vZHvrLXfDs+jatbWj3sds9yk0dxEvUrKoxkHgjHGQeaG7Xv0Ba2OzorzC3+K+qSaZY67c+Cby38O3BjEmoNeRloyxC5EWNzJuOA3GRzjtW3rfjfUoPEE2ieGvDE+u3tpGsl4ftSW0UIcZUb3BDMRzj09ecDVgWp2lFcfZeOJ5r/RLe/wBBu9MXUmlt2N22xobhBnZjGHVgCVcHBx0rVstfa/8AFmpaNDaA2+nwxma783/lq/IjC47Lgk57jij+v6/r8wubdFFFABRRRQAUUUUAFchoif2bdahoR4Wyk8y2H/TvISyAeykOg9kFdfXK3DC98dO8PCafZeRMw/5aSSsrhT/uKgP/AG1+tVHciew26/5HLw/9Ln/0WK6yuTuv+Ry8P/S5/wDRYrrKUtwhsFFFFIsKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKAOY1uP+zfE1hqY4gvlFhc+zDLQsfxLp9XX0rRqbXNMGs6LdWBfy3lT93JjmOQHcjj3Vgp/CsrRtQOp6Tb3Tx+XMwKTRf885VJV0/Bgw/CrizKoupfoooqjMq+Bf8AkRdF/wCvRP5V0Fc/4F/5EXRf+vRP5V0FZHSFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABUF7ZwahY3FlcoHt7iNopEP8SsMEfkanooA5Tw/cTy6Z9mvHL3tjI1pcserOnR/+BKVf6MK1azNRT+y/F8FyOLfVo/If0FxGCyH/AIFHvB/65rWnWid0YSVmFVfAn/JPPDX/AGCrX/0UtWqq+BP+SeeGv+wVa/8AopaUi6fUb42/5F+H/sKad/6WQ1V8Yf8AIk69/wBg64/9FtVrxt/yL8P/AGFNO/8ASyGqvjD/AJEnXv8AsHXH/otq56m6OmGzOog/494v9wfyqSo4P+PeL/cH8qkrUyCiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigArB8W2sr6OL+2Qvd6bILyJV6uFBDoPdoy6j3IreooAyYJ4rm3juIXDxSoHR16MpGQR+FY3jT/AJEvWP8Ar1f+VP0FP7Onv9BbgWMga2HrbSZaPHspDxj/AK50zxp/yJesf9er/wAq57WdjovdXOvoooroOcKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKAKWr6bHrGkXenysVW4iKb16oezD3BwR7isnQr+TUtHgnuFCXS5iuUHRJkJSQD2DKce2K6OuWCf2X4wu7bpb6pH9si9BKm1JR+I8pseu8+tRUV1cum7Oxr1lWX/ACUC4/7Bcf8A6NetWsqy/wCSgXH/AGC4/wD0a9Zw+I0n8J09FFFbmAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAczrCf2b4psNRHEN+n2C49nGXhY/8AkRfq61J4J/5F+b/sKaj/AOlk1aGv6YdX0O6so3Ec7KHgkP8AyzlUho2/Bgp/Csb4cXMl54MiupYWgknvr6Rom6oWu5jtP0zStrcd9LHV1wWr/wDJQ9Q/7BVl/wCjbqu9rgtX/wCSh6h/2CrL/wBG3VKWxpQ/iIseEf8Akbte/wCvOy/9CuK7WuK8I/8AI3a9/wBedl/6FcV2tOOwqvxsKKKKZmFFFFABRRRQAUVWm1Gxt4Y5p7y3iikkESO8qqrOTgKCTySeMVZoAKKKKACiiigAooooAKKKKAON8YW32LVNP1pBiNyLG6P+yxzEx+jkr/21qvXW6vpsOsaRd6dOSI7iIxlh1Unow9wcEe4rhdKuZrmwX7SoW7iZoblR0WVCVfHtkEj2IrOa6nXh5acpa0j/AJKHp/8A2Cr3/wBG2td7XBaR/wAlD0//ALBV7/6Nta72qjsY1/4jCiiiqMgooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAK5Hx1/rvDP8A2FW/9JLmuurkfHX+u8M/9hVv/SS5pPYun8aKdZ2s/wCpsP8AsK6f/wClcNaNZ2s/6mw/7Cun/wDpXDWS3O+p8DPS6KKK2PNCuX1j/kfdF/7Bl/8A+jbSuorl9Y/5H3Rf+wZf/wDo20prcmWxPqn/ACCL3/rg/wD6Cau+Gv8AkVdH/wCvKH/0AVS1T/kEXv8A1wf/ANBNXfDX/Iq6P/15Q/8AoAqpE0y3qNr9u0y7tA23z4Xiz6blI/rXkdxpPxEvvAsHg+Tw3ZwRWIhja/GoI4uo4nXaI04Kk7VOWI4B4yQK9loqFo7+n4bGj1Vv61OZ0rSb228f+I9Tmg22d5b2iQSb1O8oH3DAORjcOo71yVjc+JfDF1rtjoGn6Vq+kvfT3H9pNqSRrp7ud0iTpyx2HkgYOPfp6nXJa18MfBviHVm1TU9DimvWxvkWWSPfjuwVgGPuRzSaH/X4WPNrPwTP4q+F/hLUv7Lg1eWxNw8mnS3LWwuY5HY/LIpG1gQpGeME5rV8KeALmzudTvovBNl4c3afNbRRHU5LyeaRx1Db/LVOg5GcjrivXbe3htLeO3t4Y4YIlCRxxqFVFHAAA4AHpUlOSTvbZ3/ESb0v0/4c861LwvrFx8ELXw7FZ7tVS1tY2t/NQYZHQsN2dvAU96l1C18WeGPFmparoGhQ67Y6ssTy2/21LaSCZFCZ3OMFSAOOufTv6BRTbbbfcSVkkcF4ittav/h1dahryafZ6tYv/aVqkDnZbtEd6IzscFsAqzDA+Y445Oj8PLOSPwuuqXSst7rEz6jPuOSPMOUX/gKbFx7VoeIfB+geK3s21zTkvDZuXgDuyhScZyFIDA4HByOK21UKoVQAAMADtQuv9f1svuG+n9f11+8WiiikAUUUUAFFFFAFe/voNN065vrltsFvE0sh9FUZNc7oFrPb6WJbxdt9du11cj+7I5yV+ijCD2UVL4nf7dfaboa8pNJ9ruh/0xiIIH/ApCgx3Aar9XFdTKo+hk3X/I5eH/pc/wDosV1lcndf8jl4f+lz/wCixXWVMtyobGF4n8V6f4UtIJbuO6ubi5k8q2s7OLzZ527hF74HJyR+ZAObpfxG0nVbi4tVs9Ttby1s3vLm1u7cRSwqpHyspOQxBBHYg9areNodQ0zxHoPiq00u61W305Z4Lm1tF3zhZQoDov8AEQRggdj6ZI56x1G68V/EjUmOi3eled4aeKFL5Qk7BpcBnQE7PmyACegz3qLu2m+v4J2/r/JmmnXy/NXO6ufF+n2vgyDxQ8NybGaKGVY1VfMAlKhcjdjPzjPPr1qg/iDSNK8UeI5r3UdQiWxtLeW6W4cG1iQ7sGJRzuPfjk4xXnt3qfiK/wDhpa+D4/BeuRX9klvDdzy2+INkTrlo2BJkJ2rwo6EnOBmtjxT4Y1jWvEHjIWNm5eS20+W1MqlYrh4nLmMMeD0x14yM4q52T02u/utuTHVa76fmSal8RF1vUPDNtaWWvaNJPrEBC31u1uLuAq27aQSHXJTI9xxWu3jbQ/DUOv6heXOsS28OsC0uDcESLA7Kv+qAOREBzjrnOAaxtR17VvGOoeFjH4N1uwjstYgmu5r622eWdrD5ByWTk5chQML68U9Q0TVJRrIGmXjiXxjbXKAW7HfCNmZBxygwfm6cULe3n+sF/n+Y338v/kjs9A+Iena7rY0h9L1nS7uSNpbddTszALhV6lOTnHB5x1qnN8WdBiurkCy1iTTrZmjfV47Mmy3jjb5uf73y5IxkjnHNT+KNOu7z4g+EJobedreJL5Zp0jJWLdEoXcRwMnpnrXFHWdX8MfDfUPB134Q1SW6srKeH7aI1+wyRYY+aZSf7pJ24yTxwTxDdo38v1f8AX/DFRV2l3PX9Mv4tV0q01CBXWG6hSZFcAMFYAjOCeeatVi+DwV8E6ECCCNPg4P8A1zWtqtJq0mkZwd4psKKKKkoKKKKACiiigCG8u4LCynvLlxHBBG0sjn+FVGSfyFcz4dt5otK+0XSGO6vZXu5oz/yzaQ7tn/AQQvvjPep/FT/bZ9P0JeRdyefc+0ERDEH/AHnMa47hm9Kv1cV1Mqj6BRRRVGZV8C/8iLov/Xon8q6Cuf8AAv8AyIui/wDXon8q6CsjpOFtfiPpuvrdW1jpmvGBIZxPfxW6rFbsgbK+ZuxvwAQBn7y9OcNj8f6RofhvQEhi13WLm+tElt7aKH7TevEF5kkwQPqc8k8ZwcHhLTry1+FV3ZzWc8V0wvsQvEVc7pJSvykZ5BGPXIrmtFj1fwUdA16bw7quo20+gwafcQWUG+5tZUJYZjODtOcH0I57ZUez8vyl+tkN+Xn+a/4c1fE3j611rwB4ok0SW/s7zTraNpHYGGSF2PKcHcrrtII49sitHRfifpOo6hp+nvp+tWyXuI7TULuyaO3umxkBHJyc8kZAribqTUfEdj8T3j0S5trq5hsxHZBN8xGzK7lXPzlcErzjp2rufGmn3dzZ+EEtbSeX7PrVpJKIoy3lIqtlmwOAOOTwKpL3tevL+JL206X/AASK3grxnea74z8Sadc6drEcUM4+zvc2oSKBFRRsYg8MxJYDklSDntXoNcL4alu7D4i+KrC50nUUivp0u4L7yD9mZRFGpXf03ZB49jXdUl8MfRDfxP1YUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFBIAyTgUAcz4if7frmlaQn3Yn/tC5I/hVOI19tznP0jYd60KxtAc6h9s11+TqUm+DPa3X5Yh9CMv9ZDWzWkVoYTd2FVfAn/JPPDX/AGCrX/0UtWqq+BP+SeeGv+wVa/8AopaUi6fUb42/5F+H/sKad/6WQ1V8Yf8AIk69/wBg64/9FtVrxt/yL8P/AGFNO/8ASyGqvjD/AJEnXv8AsHXH/otq56m6OmGzOog/494v9wfypl5dJY2NxdyhjHBG0rBepCjJx78U+D/j3i/3B/KqmuxvN4f1KKJGeR7WVVVRksShwAO5q5tqLaIik5JM4u1+MegXf2OddM12PTbpkQanJYkWsbtxtZ89Q3ynAIz3I5rVfxBpGleKPEc17qOoRLY2lvLdLcODaxId2DEo53HvxycYrm9U0jUH/Z9s9Mi0+6a/WztFa1WFjKGEkZYbMZyMEnjsaj8SeGdW1nXPGaWllIzT2envamVSsVw8TFzHuOAc4weeMjNXNWdvN/kTHVXfl+aOg0f4naVqup2tlNpOuaWL07bO41KxMUNy2MhUbJySORnGfrxVW6+Luj27zywaJ4ivdMgYq+q2mnl7TCnDMJNwyqnOTjscZqzpPjrVtavraxtvBGt2ch/4+p9TjFvBCuOSjcmQ5wAABnrwK801OHxZ4i06/ttStviC3iDyZo3gtTFa6WQC2FBHEi7T7s/QGpbtsOKvud5q3jueD4k6Bp1pY6xc6bc2jSFra13RzF9myTOQSiAnd6bhwa09Y+JOmaXq9xpttpOuaxNaEC7fSrIzpbMRkK7ZGDjnjPfvxXPxSahpWqfD/UZNE1a5hTSmsbjyLVme3kcRDMinBUDack+lc1qnh6/8P+I9ZF2PiI0N7fSXdvJ4YmDQOrnPzr1VweDnrjPSm9Hb1/PT8CY6q78vy1/E9s0rVbHXNLt9S024W4s7hN8Uq5GR9DyD2weRVyuV+Hejz6J4NtbW5tbq1mZ5Jmhu7tbiVS7FvmdVUEnOcY4z1NdVTkrMFsFFFFIYUUUUAFFFFABRRWX4h1N9J0O5uoVD3OBFbIejzOQsYPtuYZ9s0AZNk39peJtU1Qf6mDGnwEfxbCTI3/fZKe3ln15i8af8iXrH/Xq/8q0dK09NK0q2sUcuIYwpkbq7fxMfcnJPuazvGn/Il6x/16v/ACrnbvK50JWjY6+s3xBrdt4b0G81i8SV7e0TfIsIBYjIHAJA7+taVcd8Vf8Akl/iD/r2/wDZhW8nZNmMVeSRHYfE/Rb7WrbTzZavaw3j+XZahdWZjtbpuwjcnnI6ZAB/LKax8TtL0vVbvT7XSdc1iSy4u5NKsvOjt267XbIAOOeM/mDWHf6lrHjRdJ8PReE9U0xre7t7m8vLqNVtokiIY+TICfMJIAGAOD25wabq+qfD681nS7nwnrWqR3WoTXtpeaXbiZJVkOcSHI2MDxz29sZf/B+e3+b+4hO6v6fLf/gfedfZ+ONG1G90aCzklnh1iKWSzulUCJjH95Dk7g4GeCOx9Kl07xfpWp65rekQO63GjlPtJcAKQy5ypB5AwQc4wa4dfDGtaV8NLe8Nh/xPrDU21mOxtjvKlpSWhXbnOY2ZcDv61i33hrxFY6XpFxYWN0+oeIraa01Zlibdbm4lEu+TA42BpFycYo12/q72/G6/Een9duv4WZ2R+LWjyW9o9jpGvajcXMXni0sbITTRxbiFkcBsKrY45zgg4GRWjN8R/D8PhiLxAz3P2NrkWsqeTiW3lzgrIh5BU9QMn0zkV594m8KXPh/xde3kaeNf7KvIYEtz4VmG5DHGE2Sp14CghunOKn07w3qEfhi2mGma9m78S2l2V1ScXN00SsoMsoVB5fA5BJxjk0Kz27r80vy/z2B6fd+l/wA/6ueo+HtcPiDTTe/2TqemDzCgh1KAQyNjHzbcnjnvjpWtWZrGtxaL9hM1rdTLd3UdqGgjDCJnOAzkkYXOBn1IrToAKKKKACiiigAooooAK5jUG/tHxlawL/qtKhNxIR/z2lBRFz7IJCR/tIa6OeeK1t5bidxHFEhd3boqgZJP4VzPhuOV9NfUblCl1qUpvJVbqgYAIh91jCKfdTUTdkXBXZsVlWX/ACUC4/7Bcf8A6NetWsqy/wCSgXH/AGC4/wD0a9Zw+I0n8J09cx4l8cWXhu+hsP7N1bVL+WPzvsul2hnkSPON7DIAXPHXrXT15p8SIIm1i0uLnwz4inKQFbbWfDcpN3Axb5oygxhSP4jkfMQADzWzexihni7x3aXfgew17T7u9sIYdYt4r1XV4poQr/vI5FHPTqBnPvW/oHxD07XdbGkPpes6XdyRtLbrqdmYBcKvUpyc44POOtcc1n4m1LwRYJqFrq1wi+ILV7NL+INeLaKy/NOEHUfMSTz611nijTru8+IPhCaG3na3iS+WadIyVi3RKF3EcDJ6Z609r+r/APSU/wAxb/d+rKt18XNDt7m48rTNdvNOtpTFPqtrYGS0iIOGJfOcL3IB9s8Voa18RdI0a4s7dLbUdTmvrUXVpHptv57Tpn+EAg9Mt6YHXOBXH6NrOu+FfCf/AAhcvgjWL3UoEktoLi2gVrK4DE7XeUnCg7vmz0747avhXw1f6D4p8N21zA7rZeG3tpbhUJjWXzUJUN0z1wPQUJXdunf5N/ovvB6f15r/AII7SPHV7qHxSn0mXR9egtGsovLimtAqW7nezSSEMcKcBQcnlSBXo9cK0t3pvxild9J1Gaz1LTYYEvYIC8MTo0jESN/D1H5iu6oXwr5/mwfxP5fkFFFFABRRRQAUUUUAFFFFAFbUL6DTNOub+5bbBbRNLIfRVGT/ACrnfh1Jcz+D1nvYhFeS3161winhZPtUoYD6EVP4nf7deaZoa8rcS/arkf8ATCIhsf8AApDGuO43elO8E/8AIvzf9hTUf/SyalfWw7aXOirgtX/5KHqH/YKsv/Rt1Xe1wWr/APJQ9Q/7BVl/6NuqUtjSh/ERY8I/8jdr3/XnZf8AoVxXa1xXhH/kbte/687L/wBCuK7WnHYVX42cL4x8ReKdK1DZp3/CNaXpygKL/wAQXhRbmQjO2NUbI2gHO7r24GTo+APFFx4s8PSXd2tmLq2upLWV7KXzIJGQj54z/dIII5Nc14h8A67d+NL7WLK18K6na3ywhhr1tJM9qEGCsQHGDy3bJOO2a3/h74TvfB2majYXk1nOs19JcxSWsflKVYLx5YGEwR0BIxTjs7/1qjOW6t/WhS1DxD4vu/G2oeH/AA9a6OIrKOCaS6v/ADMKrg5XahyzHGR0ACnPUYrP4m8ceIb/AFJvCFhoa6bp872hm1R5d9zKn3zGE4UA8fN+fUDpdN0O5s/Guu6zJJCba/hto4lUnepjDhtwxj+IYwTXNv4Y8b+H9R1JfCOoaI2l6hcPdGLVEl320j/f8spwwJ5+b6Y6kpf5/ff/ACG/8vy1/EsaZ4/uNXm8LiKxS1OpXV1a31vMS7wSQoxKqwIH3l6kdD0FWte1zWT4h1PQNLjsN66L9the6D48wyFCGKn7u0dhnPesu4+HmradoGiDQdWt5dc0q8kvDcX8bCK6eXd5oYKSVB3Hpnpjvmreg+FvEw8U3mv+I9Q06Wa7037H5NiriODD5AUNyw6sSSDlsYwM0pLmTXr/AOk/5hF2afp/6V/kcv4d1LVtL+EvheXU7LRruKW/s4bNWieTZCzAB2DEYlByQRwOK2f+Eo8f6zrOv2Xh7TtBWDSrxoBcX7yjzRtBCBVP3h1LEgfMOBg02x8D+KP+EI0nw/qNxpDPpeo200EkDSAPbxMCd2V+/wBenHTmup8M6Bd6Nf8AiKe5khZdS1FruERsSVQoq4bIGDlT0zVSd3Jrzt/5Lb9SVokvT9f+AcrffFR/+ES8PXtnBp9tqmt71T+0rnyra28viRnfgkA4AAwTn2wbvgvx5d6tr0mgavc6Bd3hgNzDdaFd+dAyggMjAksrDIPPBB46VmH4XX3/AAhegWhbSJ9Z0ZpmRL2A3FnOsjElHBAI/hO4DII465rV8GeDNW0rW5NV1a18MWLCEwx2ug6csatk5LtKy789toOOAaenM/n/AMD+v0BqyVv61/y/q531FFFIYUUUUAFFFFADJpo7eCSaZwkUal3ZjgKAMkmvONJd7qK41SVCkupTtdlCMFFIARSPUIqA+4Nb/jm58yytdEQ/PqUhWYelumGk/A/Kn/bSqFRN9Dqw0d5DNI/5KHp//YKvf/RtrXe1wWkf8lD0/wD7BV7/AOjbWu9px2Mq/wDEZ5h8XPEl5YNo2i2kXiGJb26Qz3Wjx/vGjAbMUb5/1hIBx6D04rVuPHOm+F47HQobLxHrmoxWiSSw29ubq6jQgYac5GGPf37AEVa8bWV1d614PktraaZLfWFkmaOMsI08txuYjoMkcn1rFuL3UvA3jfXb+Xw5qur6drJimin0qATyROiBDG65BA7g9Oe/OHHZp9/0X9fLzMnvp2/V/wBf8MbTfEvw6vhaPxCXufsZuVtJk8rEttKeqyITkFe4GfbNVbn4paZYWNjc6jomv2LX00kNtb3FkBNI6KCAEDE/MWCr6nrgc1zP9h61d2D6vdaNNbS6r4os74WKrveGBSo3SBchTgFm9O/t1/iexurnx94KuIrWaW3tprpppUjLLFmEhSx6Lk8DPemttf8AhtE/1aD/ACf62/JGfH8XtIlE0CaF4kOqwuA+kjTibsJgHzCgOAnI5JzyOOa1h8Q9BbwdD4mD3BtZ38qK3ERNw82SvkhB1fIIxnHfOOabpdjPF8UPEF61rIlvNYWiJOYyFdgZNwDdCRxn8K5PPijRPAkzaZZalE7eILh7tbW1D3QtWmclokcYJOVwcHg56DNK/wDXzS/4I7a/12v/AMA6rQfiHY65rcekTaNrukXksbSQJqtl5HnBfvbDk5x36VzXhPW/N07wy2p6lrUt5canfxwiKfcku1pPlm3HLKFHygdCBWJ4Z0vVB8Q/DmqJa+OZNMUXEbzeI5BI0blCMBFyY1OB8zYB49Kt6HpOq2cHg2WXSb8fZNV1KadPs7bkRhJtJGON2RjPXIpvSz/rdfoLo1/Wz/U3L34x2WmiNr7wf4wtVlkEMbT6YqB3PRQS/JOOBW5r/wAQNO0LUI9OTTdY1XUTEJpLTS7QzyQoejOMgLk8Yzn8xXn2l+K7268RP4i8T+CPGNxfRFk0+1g0lmgsYz3UsQWkb+JyB6DApfFWh39r4zv9dkj8crY6tFBJH/wjUoEkbqgUpNH1BGMg5xzijor/ANeX9eg9Lu39f1/wT1jw/wCIdP8AE2lrf6c7lN5jkjlQpJDIv3kdTyGB6j+YrUrhfhfo8+m6RqFzPa6xAb67M6/2zdrNdSLtADuAq7CQB8pLEY613VNkoKKKKQwooooAK5Hx1/rvDP8A2FW/9JLmuurkfHX+u8M/9hVv/SS5pPYun8aKdZ2s/wCpsP8AsK6f/wClcNaNZ2s/6mw/7Cun/wDpXDWS3O+p8DPS6KKK2PNCuX1j/kfdF/7Bl/8A+jbSuorl9Y/5H3Rf+wZf/wDo20prcmWxPqn/ACCL3/rg/wD6Cau+Gv8AkVdH/wCvKH/0AVS1T/kEXv8A1wf/ANBNXfDX/Iq6P/15Q/8AoAqpE0zUoooqDQKKKKACiiigAooooAKKKKACiiuEvdD0jWPHmrtqmlWN8YrO0EZurdJdgJmzjcDimlcTdlc7uiuM/wCEJ8Kf9Cxov/gBF/8AE0f8IT4U/wChY0X/AMAIv/iafKR7RHZ0VxOg6Rpuj+O5otM0+0so5NMDOltCsYYiXgkKBk1s+LLyWDRvslq5S81GQWcDL1Qtnc4/3UDv/wABpNalp3VzO0Z/7SvdQ108rdyeTbH/AKd4iVQj2ZjI49nFbFRW1vFaWsNtAgSGFFjjQdFUDAH5VLWi0MG7u5k3X/I5eH/pc/8AosV1lcndf8jl4f8Apc/+ixXWVnLc1hsYPifwlY+KYbb7RcXtnd2rl7a9sJzDPCSMNtbngjggiofDHgrTvC011dRXWoahf3e0TX2o3BmmdV+6u7AAA9h9c4GOkopLTYt67hRRRQAUUUUAFcBN8ItDmleIarr8ekySb20aPUGWzOTuK7MZClsnAPU8Yrv6KOtw8hscaQxJFGgSNFCqqjAAHQCnUUUAFFFc8PHfhRgGXxBp5B5BEwINAHQ0Vz//AAnXhb/oPWH/AH9FH/CdeFv+g9Yf9/RQB0FFV7K+tdSs47uyuI7i2kBKSxtuVsHBwfqDWZ4qvprTRGhtHKX184tLZh1V3zlx/uKGf6IaAMzSX/tPU9S1s8pPJ9mtT/0wiJGf+BOZGz3BX0rYqGztYbGygs7dAkEEaxRqP4VUYA/IVNWqVjnbu7hRRRQIq+Bf+RF0X/r0T+VdBXP+Bf8AkRdF/wCvRP5V0FZHSFcz4l8EWPiW9gvzf6ppeoQxmIXml3RglaInPlscEFc89OtdNRQBh+GPCuneFLKaCye5nluJTNc3V3KZZrhz/E7HqcegA/EmtyiigAooooAKKKKACiiigAorO1TXtJ0UwrqeoW9oZtxjEzhS+3GceuNw/MVQ/wCE68Lf9B6w/wC/ooA6Ciuf/wCE68Lf9B6w/wC/oqxY+LPD+pXkdnZaxZz3MmdkSSgs2AScDvwCfwoA2K5/xfO7aXHpUDlbjVJPsoKnlIyCZW9sIGwf7xX1roK5OJ/7V8V3191t7BfsNv6FzhpmH47E+sbetNK7FJ2RqRxpFEkcahEQBVVRgADoBTqKK0OcKq+BP+SeeGv+wVa/+ilq1VXwJ/yTzw1/2CrX/wBFLUyNafUb42/5F+H/ALCmnf8ApZDVXxh/yJOvf9g64/8ARbVa8bf8i/D/ANhTTv8A0shqr4w/5EnXv+wdcf8Aotq56m6OmGzOog/494v9wfyqSo4P+PeL/cH8qkrUyCiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKx77xXoGm3klne6vZwXMeN8TygMuRkZHbgg/jVf/hOfC3/Qesf+/ooA6Ciuf/4Tnwt/0HrH/v6K0NL13Sta83+zNQt7sw48wQuG2ZzjPpnB/I0AaFcxqT/2n4ttbMc2+lx/apfQzOCsY/BfMYj/AGkNdFdXMNnaTXVxII4IUaSRz0VQMk/kK5vw5DN/ZrX90hS81GQ3cyt1Tdjah/3UCJ/wGom7IuCuzXrC8af8iXrH/Xq/8q3awvGn/Il6x/16v/KsVubPY6+s3xBolt4k0G80e8eVLe7TY7QkBwMg8Egjt6VpUV0vU5k7ajIoxFEka5IRQoz7U+iigEraBRRRQAUUUUAVbvTrW/ltZLqLzDayieEFiAHAIDEA4OMnGc4OCOQDVqiigAooqpqOp2Ok2hutQu4bWAMF8yVgoyeg+tAFuiuf/wCE58Lf9B6x/wC/oo/4Tnwt/wBB6x/7+igDoKKxbPxd4e1C8itLTWbOa4lJEcaSgsxwTgDvwDW1QBzni1/tcNloS9dSlxMP+ndMNLn2Pyx/9tK0ax7F/wC0/Eep6qeYYD/Z9se2EOZWH1kyp/65CtisJu7N4KyCsqy/5KBcf9guP/0a9atZVl/yUC4/7Bcf/o16IfEE/hOnooorcwCiiigAooooAKKKKACiiigAoorGvfFnh/Tr2WzvNYs4LmLAkieUBlyARkduCD+IoA2aK5//AITnwt/0HrH/AL+ij/hOfC3/AEHrH/v6KAOgoqpp2qWGr2v2nTruG6gDFC8TBgGHUfWqXii/msNCm+yNtvblltbU+ksh2hvouSx9lNAGZpD/ANparqmtHlJZPslsf+mMRIz/AMCkMhz3G2rPgn/kX5v+wpqP/pZNViwsodO0+3srddsNvEsUY/2VGB/Kq/gn/kX5v+wpqP8A6WTVlB3bZpNWSR0VcFq//JQ9Q/7BVl/6Nuq72uC1f/koeof9gqy/9G3VXLYdD+Iix4R/5G7Xv+vOy/8AQriu1rivCP8AyN2vf9edl/6FcV2tOOwqvxsKKKKZmFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRSO6xozuwVVGSxOABXPDx54UIBHiDTyD0ImFAHRUVz3/Cd+FP+g/Yf9/hR/wnfhT/AKD9h/3+FAHQ0VXsb+01OzjvLG4iuLaTOyWJgytg4OCPcEfhWZ4r1SXSvD872zAXs5Fta5/56vwDjuF5Y+ymgDl2uf7W8Rajqmcwxt9itfTZGTvYfWTcPcItWags7SKxsoLSAERQxiNc9cAY596nrFu7PShHlikM0j/koen/APYKvf8A0ba13tcFpH/JQ9P/AOwVe/8Ao21rva0jscVf+IwoooqjIKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACuR8df67wz/wBhVv8A0kua66uR8df67wz/ANhVv/SS5pPYun8aKdZ2s/6mw/7Cun/+lcNaNZ2s/wCpsP8AsK6f/wClcNZLc76nwM9LooorY80K5fWP+R90X/sGX/8A6NtK6iuX1j/kfdF/7Bl//wCjbSmtyZbE+qf8gi9/64P/AOgmrvhr/kVdH/68of8A0AVS1T/kEXv/AFwf/wBBNXfDX/Iq6P8A9eUP/oAqpE0zUoooqDQKKKKACiiigAooooAKKKKACuUj/wCR61v/AK9LT+c1dXXKR/8AI9a3/wBelp/OanHcmfwmrRRRWhgZdl/yUBv+wX/7VpJH/tXxhcTdbbSo/s0foZ3AaQ/gnlgH/acVTu9Sj0fxTe6hKpdYNGLhF6u3m/Ko9ycAe5rR0Owk07SIYbhg902Zblx0eZyWcj23E49sVNtTRu0TQoooqjMybr/kcvD/ANLn/wBFiusrk7r/AJHLw/8AS5/9FiusrOW5tDYKK85+JOsa/p2veFYtJ0eS+je+3bVvVgE8gR8REH2+fceMr61p61421ODWpNG8O+GJ9b1C2iSW9UXaW8VvvGVXe3DMeuB259cJO6v52Lejt5HZ0Vx8Xjt7nw1Nf23h/UptVguPsUukomZI7j0Zx8qx8g+YeNpB68VDovjbWp/ElroniLwlLok15FJJaSC+juVkMYBYHYBt4Io/r9fyDpf+ux21FeVr8XtTk0dtdj8EXbaHbymO8vftqDy8PtJjQjdIACDngZyOxNbOn/EDUp/EGm2epeE7vTdN1VmSwvpbhHaQhd6h4gMx5UHgnP64Fr/X9b9O/QHpv/X9dex3dFFFABRRRQAVxngn/kQvDv8A2DLb/wBFLXZ1xngn/kQvDv8A2DLb/wBFLVRM6mxu0UUVZkU/A/8AyKsX/Xzdf+lElV53/tXxjI/W20iPyV9DcSAMx/4DHsAP/TRhUfhzUYtI+H8uoTgtHby3khVerETyYUe5OAPc1PoVjLYaTFHckNeSFp7lh0aVyWfHtkkD2AqIrU1k7I0aKKKsyCiiigCr4F/5EXRf+vRP5V0Fc/4F/wCRF0X/AK9E/lW7M0qwSNCiyShSURm2hmxwCcHA98Gsm7HSh9FccPH0f/CvG8UNp7i4UmE6f5nz/aBJ5flbtvXfxnHvis248V6d4f1zxRqd5orRX1lYWcl3LBcmTzi+QqAMAqhScbuMg5OMUPQFr/XnY9DorjfDfjDXtV1G3ttX8H3GmW93EZba8gvEvIGAGfmeMYTIIwT1rD0nxtY6R4U0+HQvDk8t/qF7dRWelQ3O7eySt5jtK/3V7kkcZx05A9A3V/67np1FcRpnj68e5v8ATte8OzaNq9vZvexWzXKzR3ESjkrKoxnPBGOODzzjHt/ivqkmmWOu3Pgm8t/DtwYxJqDXkZaMsQuRFjcybjgNxkc47ULV2X9f1YHoen0UUUAFFFFAHL6x/wAj7ov/AGDL/wD9G2laVZusf8j7ov8A2DL/AP8ARtpWlWkdjGe4Vkal/wAjN4X/AOv6X/0lnrXrI1L/AJGbwv8A9f0v/pLPQ9hR3NvXtTOj6JdXqIJJkULBGf8AlpKxCxr+LFR+NZ2kaeNL0m3s/MMjxr+8kPWSQnLufdmJP41FrD/2n4qstPHMGnJ9tn9DK2UiX8B5jY7EIa0qUUVUetgoooqjMKq+BP8Aknnhr/sFWv8A6KWrVVfAn/JPPDX/AGCrX/0UtTI1p9Rvjb/kX4f+wpp3/pZDVXxh/wAiTr3/AGDrj/0W1WvG3/Ivw/8AYU07/wBLIaq+MP8AkSde/wCwdcf+i2rnqbo6YbM6iD/j3i/3B/KpKjg/494v9wfyqpresWXh/RrrVdRl8q0tk3SPtLY5wOACepFaNpK7M0ruyL9FeXfDjxu2peHNS8S+IPF0M9vHgy2zWQt0sCSTsD4zISCoHX05JrrPDnxB8K+LbqW10TWIrm4jXc0RjeJiPUB1BYeuM44z1FVbWxN+p0tFc1p/xA8L6trUOj2GqC41CVWZYUgkOApIO47cL90/eI7eozleJPGkXhjx7aw6rqcdnoh0qW4lV0B3SiRVXGAWJwTwPyqb7ef/AAf8h23O6ornrTx14Zv/AA3ceIbXVoptLt8+dMiOWj5x8yY3A+xHTnpWpf6vY6Z9j+2T+X9tuFtrf5GO+RgSF4HHQ8nAp21sHmXaKztN1zTdWsp7yyud8FvLJDMzIyGN0OGBDAEY+lS6Tqtnrel2+pafK0tpcLuikMbJuHrhgDj8KALlFFFAHKaV/wAjL4p/6/4v/SWCtmsbSv8AkZfFP/X/ABf+ksFbNc8tzojsFZej/wDI865/14WX/odzWpWXo/8AyPOuf9eFl/6Hc06e4qmw7xU/217DQV5+3S+ZcD0t48M/4MxjQ+zmtKsbSn/tPV9T1o8xu/2O1P8A0yiJBYf70hc57gLWzRN3YQVkFYXjT/kS9Y/69X/lW7WF40/5EvWP+vV/5VK3Kex19FFcj8Tr/UdO+HmsXGmW8ks/2d1Z45xE0CEHMgPfb1wOTW8nyq5zxV3Y66ivPm8cato3h/w4lz4VlfU9S3wQ2MV4jHcqZQ7wNuGGCScbRnrjFXb3xb4ntrSwit/A11daxcRtLPapeIsFsgJABuCuxnPB2j39s3JWbXYmLukztKK811LxnHq3gbxTH4i8LywXGlKiXulvegiRXwy4mQdxzwKt33j7U7fxDceHdC8Iz6rd21tBOCt4kMYRxzudx8pHAA53c9MUv6/UfS/9dP8AM7+ivN77xfp+v+E9PvtS0GXzo9cgsprGW5KG1uVkA3blHzhTg4wAaluPiLrs+raxp2heCbnVH0q5aGeUXyQxldoIILDJY85UA4GOTnFK/wDX3f5h/X5/5HodFcPcfEiGXw9ot9ouk3OpajrIP2PTg6xt8v8ArC7nIQLzzzzj6ix4e8bXmreJW8P6n4fn0nUYrM3U8ck6yhfnAXYyja6kH7wPBBGOKq2thX0udhXOeMP9To//AGFYP/Zq6Ouc8Yf6nR/+wrB/7NUvYpbmjRRRXMdJja5/yE/Dn/YUH/omWtfxDqb6ToVzdQqHucCO2Q9HmchY1+hYjPtWRrn/ACE/Dn/YUH/omWpNVf8AtLxZZWI5g02P7bN6GV9yRD8B5rfUIa2i7RuYyV5WLOlaemlaVa2MbFxBGELt1c92PuTkn3NXKKKxNgrKsv8AkoFx/wBguP8A9GvWrWVZf8lAuP8AsFx/+jXq4fERP4Tp6KK4TXfiLp+jfEfSvDc97HFHNE3nr5Ds3msVEK5AIwct+QyRW/VLuYdGzu6K5bX/AIj+EfDGpDT9X1qG3uyATEsbyFc9N2xTt6g8445q7qvjHw9otjbX2oarBFaXSM8E65dJFVdxIKgg8dPXgDJovpfoHWxuUVyE/wAUPBlrYwXlxrSwwXEH2iEyQSqZI9+zKqVyeewGcc9Oahm+LngSDT7a+k8QweRclhHtikZ/lODuQLuX/gQGe1AHa0VFbXMF5axXVtKk0EyCSORDlXUjIIPcEVLRsAUUUUAFcppH/IweK/8AsKR/+kdtXV1ymkf8jB4r/wCwpH/6R21RU2Lp7mzRRRWBuZvhHrrv/YVl/wDQI6ZeP/afjKOIc2+kReY3obiUED8Vj3fhKKZ4cu4bCz8SXly4jgg1GaWRz0VVjQk/kKd4ct5o9K+1XaFLy+ka7uFPVWfkIf8AdXan/Aa2k7RMYq8jWrP8E/8AIvzf9hTUf/SyatCs/wAE/wDIvzf9hTUf/Syapp7jqbHRVwWr/wDJQ9Q/7BVl/wCjbqu9rgtX/wCSh6h/2CrL/wBG3VaS2Ch/ERY8I/8AI3a9/wBedl/6FcV2tcV4R/5G7Xv+vOy/9CuK7WnHYVX42FFFFMzCiiigAooooAKKKKACiiigCnq3/IGvv+veT/0E1wWh/wDIA03/AK9Yv/QBXe6t/wAga+/695P/AEE1wWh/8gDTf+vWL/0AVEzpw27L9FFFZnWangD/AJFGP/r8vP8A0qlrL165/tPxasCnNvpMfPobiQfzWM/+RTVnwnqEGk/D2bULknybae+lYDqQLmU4HqT0A9aydKgnhsQ93g3lw7XFyRz+8c7mA9hnA9gK0k9DjoxvO/Yu0UUVmdgzSP8Akoen/wDYKvf/AEba13tcFpH/ACUPT/8AsFXv/o21rva1jscFf+IwoooqjIKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACuR8df67wz/2FW/8ASS5rrq5Hx1/rvDP/AGFW/wDSS5pPYun8aKdZ2s/6mw/7Cun/APpXDWjWdrP+psP+wrp//pXDWS3O+p8DPS6KKK2PNCuX1j/kfdF/7Bl//wCjbSuorl9Y/wCR90X/ALBl/wD+jbSmtyZbE+qf8gi9/wCuD/8AoJq74a/5FXR/+vKH/wBAFUtU/wCQRe/9cH/9BNXfDX/Iq6P/ANeUP/oAqpE0zUoooqDQKKKKACiiigAooooAKKKKACuUj/5HrW/+vS0/nNXV1ykf/I9a3/16Wn85qcdyZ/CatFFFaGByup6Teah490+XyyNMitfMnc9HkSTdGn/fRD/8AFdVRRQO4UUUUCMm6/5HLw/9Ln/0WK6yuTuv+Ry8P/S5/wDRYrrKzlubQ2OO8fWGtznQdR0LTF1O503UBcPam4WEuhjdThm4H3q43xn8O5bzxZda+fBsPiWPUI4i1udVazltJFXaechXUgD3znt19joqbf1/XoaXPHoPBHiPSfAzR6No0GmzTakl1caRp+pypJLbgYMTXLsfn6ZK7RgHHPFV/C3w/wBQ0vxxoeu2vgu30Gzi8+O5hj1Y3coLIQrsWO3bzwEyeTntj2min1v/AFtYlq6sea2nhXWovglfeHnssarLHcqkHmpyXldl+bO3kEHrW/r+j397f+EZLeDemn3wmuTvUeWnkuueTzywHGa6uijrf0/Ab1/H8QooooAKKKKACuM8E/8AIheHf+wZbf8Aopa7OuM8E/8AIheHf+wZbf8AopaqJnU2N2iiirMjjNIk/tCw0jRl5ijurq/ux22pcyCJT9ZPmH/XI12dc74R0G40S2vnvXV7q6u5ZPlOQkW9jGoP0Jb6ua6KklYqTuwooopkhRRRQBV8C/8AIi6L/wBeifyroK5/wL/yIui/9eifyroKyOk84fwVqJ+IuREv/CMNdjWmO8f8fgXZs25zjOJM4xnirGoaD4gHibxbqGn2FhOt9ZWsVumoYeG42bvMRlDZGQcZPGT3Ga7+ilbRLt/w35afId9W/wCt7/meSeEfCesW/jODU7fwgng+0Vnkvki1f7Ql7lSFQRKdihSc9AB2pNP8IeKdD0zRdY0+wgm1bS7q98zTprhV+0QTyk/LICVVsbSM/j0wfXKKfa3QXqebxaR4q8Tatc67rmk2+k/Z9MuLKy05bpZ5HkkAy7SDCgHAAH1zju/UvC+sXHwQtfDsVnu1VLW1ja381BhkdCw3Z28BT3r0WihabeX4Nv8AUOt/66f5CKMKAfSloooBBRRRQBy+sf8AI+6L/wBgy/8A/RtpWlWbrH/I+6L/ANgy/wD/AEbaVpVpHYxnuFYmtTxWuveG7idxHDFeTO7t0VRaTkk/hW3XO+K9BuNffR4o3VbeG98y7yfvQmJ1ZB67t20+zGm9iYuzLfh2OWSxk1K5QpdanKbuRW6oGAEaH3WMIp9wfWteiigG7hRRRQIKq+BP+SeeGv8AsFWv/opatVV8Cf8AJPPDX/YKtf8A0UtTI1p9Rvjb/kX4f+wpp3/pZDVXxh/yJOvf9g64/wDRbVa8bf8AIvw/9hTTv/SyGqvjD/kSde/7B1x/6LauepujphszqIP+PeL/AHB/KmX3/IPuf+uTfyNPg/494v8AcH8qkrSSumjOLs0zxRbeRvg14G1B7GW/07TbiG6v7aJN5aEbwW2/xBSQSPQela8niPR/H/jvwxP4WWa9OlzyTXmorbvGkERjYeWWdRksSOPY+9eqUVTd5N+d/wCvuIStG3lb+vvOI+FEEUXgWN441Rpb27eQgYLt57jJ9TgAfgKxvGGr6boPxd0bVNWgdrS20mZmnWEyfZsyAeYQATjnbkA43ema9Qoqeqa6f5WK3v5/53PFL1G8W6X8QNd8O2c76Xf2UMVuwgZDeyxkl3RcZP8AdzjkjHarmqeP9F8Y3vg+30M3Nz5WsW0t1Ibd0S2O1gEZmABYljgAn7rV6/RTWjXZW/B3E9U/O/4qx5N4uW80XxDquhWDMi+MRELc8kRS5WK4Yf8AbIh/qDXU6r4X8TPNbR+HfGI0XTre3SFbQaXFcfd4zuY56YGPapbbwlfN4y/t7V9fl1GK2Mn9nWX2ZIktN/ByV/1h2/KCecZ9a6uiOkV3/qy+Q38T/r1fzEGQACcnuaWiigDlNK/5GXxT/wBf8X/pLBWzWNpX/Iy+Kf8Ar/i/9JYK2a55bnRHYK5LUL+ax17xAto22+urOwtbU+kjvcAN9FGXPsprra5waBcSfECTXJnX7GllFHDHnkzAygufTCOQP980RdncJK6sbdjZw6dYW9lbLtgt41iQegAwKsUUVJQVheNP+RL1j/r1f+VbtYXjT/kS9Y/69X/lTW4nsdfWJ4x0y51nwXrOmWaq1zdWcsUSs2AWKkAZ7Vt0V0SV1Y507O5wNtp/iHVLvwTfahon2CXTZZxeRfao5fLUwsitkHncccDOM8+tUPiL4f17VtdgdNCl8SaA9p5b6Ymr/YVSYPu8x+Rv4wBycYPTjPptFOXvO7EtFb5HiVh8Otd07w1430220C3s11WCA2NtbXvmoCM5QvIwbcM8kgKTnHFd9oOiahZePNb1K4t9lnc2VnFFJvU7mQMGGAcjGR1FdfRTvrf+uq/UVtLf10/yPK5fB+utpd9CLH95L4vGpIPOTm28xTv+96A8dfauq8I6Pf6ZqXimW8g8pL7VHuLc71bfGUQA8E45B4ODXVUVNtLeVvyX/tqG9Xf+uv8AmeOWGga74Y0bwdcwW9lJ4isBdQ/2PcXkcb3cUjlmEb5I3KNrdxjP0Op4Z1DW9U+MFzLrNhbafNFogX7HDcCdrcGYECRxwWOC3HG0jvmu58Q+GNF8V6eLHW7CO8twwdQxKspHdWUgj8Dz0qLw34Q0DwjbS2+habFZpK26Qgs7uR0yzEsQOcDOBk+tUnrd+f4/8P5hLVadf87/AKG3XOeMP9To/wD2FYP/AGaujrnPGH+p0f8A7CsH/s1S9hrc0aKKK5jpMPxBIkN94flkcJGmpBmZjgACCbJNP8Nq89jLq06lZ9UlN2QwwVQgCJT6YjVAR659areL9Bn8RWen2cThIlvVe5JOMw7HV1H+8G2/jXRAADA4FVfSxNveuFFFFSUFZVl/yUC4/wCwXH/6NetWsqy/5KBcf9guP/0a9XD4iJ/CdPXn/ivV7LQvij4Vu9RlaG3ntbq0STy2ZTK7RbV4BxnFegUVut0/67GD2aPn29vL3wj4o8Rw6l45k8MtfX8lwiv4fF2t3E3KssuCSADt2nhTketbXh/ShbJ8OLa6S5kj/tC9njW9s1tnH7t3U+UrMEAPIGfTgV7RRRHRW9PwCWrfnf8AE4O6t4Z/jrYSSxI7w6DI8TMuSjecFyPQ4Yj6E1B4V06yTUviE4tYd02oukh2D51MKsQfUZZjj3Neh0Ure7y+TX3u47+9fzT+5WOU+Gf/ACTPw7/14x/yrq6KKqTu2yYqySCiiikMK5TSP+Rg8V/9hSP/ANI7aurrlNI/5GDxX/2FI/8A0jtqipsXT3NmiiisDc4qN/tkl5oS8/bdalkuB/07xLEz/gzGND7Oa7Wuc0DQJ9P1/XdTunVjeXA+zKDnZEFBP4ls5/3Vro6qTuTFWCs/wT/yL83/AGFNR/8ASyatCs/wT/yL83/YU1H/ANLJqqnuRU2OirgtX/5KHqH/AGCrL/0bdV3tcFq//JQ9Q/7BVl/6Nuq0lsFD+Iix4R/5G7Xv+vOy/wDQriu1rivCP/I3a9/152X/AKFcV2tOOwqvxsKKKKZmFFFFABRRRQAUUUUAFFFFAFPVv+QNff8AXvJ/6Ca4LQ/+QBpv/XrF/wCgCu91b/kDX3/XvJ/6Ca4LQ/8AkAab/wBesX/oAqJnTht2X6KKKzOswrK5+1+H9K0RDlDfXl7dD/Yju5PLU/70mD9I2rdrD8N6PPpcd8904ee4u5XXByEiMjMij/vpm+rmtym3czpw5UFFFFI0GaR/yUPT/wDsFXv/AKNta72uC0j/AJKHp/8A2Cr3/wBG2td7Wsdjgr/xGFFFFUZBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVyPjr/XeGf+wq3/AKSXNddXI+Ov9d4Z/wCwq3/pJc0nsXT+NFOs7Wf9TYf9hXT/AP0rhrRrO1n/AFNh/wBhXT//AErhrJbnfU+BnpdFFFbHmhXL6x/yPui/9gy//wDRtpXUVy+sf8j7ov8A2DL/AP8ARtpTW5MtifVP+QRe/wDXB/8A0E1d8Nf8iro//XlD/wCgCqWqf8gi9/64P/6Cau+Gv+RV0f8A68of/QBVSJpmpRRRUGgUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFcpH/wAj1rf/AF6Wn85q6uuUj/5HrW/+vS0/nNTjuTP4TVooorQwCiiigAooooAybr/kcvD/ANLn/wBFiusrk7r/AJHLw/8AS5/9FiusrOW5tDYKKKKRYUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFcZ4J/5ELw7/2DLb/0UtdnXGeCf+RC8O/9gy2/9FLVRM6mxu0UUVZkFFFFABRRRQAUUUUAVfAv/Ii6L/16J/Kugrn/AAL/AMiLov8A16J/KugrI6QooooAKKKKACiiigAooooAKKKKAOX1j/kfdF/7Bl//AOjbStKs3WP+R90X/sGX/wD6NtK0q0jsYz3CiiimQFFFFABRRRQAVV8Cf8k88Nf9gq1/9FLVqqvgT/knnhr/ALBVr/6KWpka0+o3xt/yL8P/AGFNO/8ASyGqvjD/AJEnXv8AsHXH/otqteNv+Rfh/wCwpp3/AKWQ1V8Yf8iTr3/YOuP/AEW1c9TdHTDZnUQf8e8X+4P5VJUcH/HvF/uD+VSVqZBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAcppX/Iy+Kf+v+L/ANJYK2axtK/5GXxT/wBf8X/pLBWzXPLc6I7BRRRUlBRRRQAVheNP+RL1j/r1f+VbtYXjT/kS9Y/69X/lTW4nsdfRRRXScwUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFc54w/wBTo/8A2FYP/Zq6Ouc8Yf6nR/8AsKwf+zUnsNbmjRRRXMdIUUUUAFFFFABWVZf8lAuP+wXH/wCjXrVrKsv+SgXH/YLj/wDRr1cPiIn8J09FFFbmAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFcppH/ACMHiv8A7Ckf/pHbV1dcppH/ACMHiv8A7Ckf/pHbVFTYunubNFFFYG4UUUUAFZ/gn/kX5v8AsKaj/wClk1aFZ/gn/kX5v+wpqP8A6WTVpT3Mqmx0VcFq/wDyUPUP+wVZf+jbqu9rgtX/AOSh6h/2CrL/ANG3VaS2Ch/ERY8I/wDI3a9/152X/oVxXa1xXhH/AJG7Xv8Arzsv/Qriu1px2FV+NhRRRTMwooooAKKKKACiiigAooooAp6t/wAga+/695P/AEE1wWh/8gDTf+vWL/0AV3urf8ga+/695P8A0E1wWh/8gDTf+vWL/wBAFRM6cNuy/RRRWZ1hRRRQAUUUUAM0j/koen/9gq9/9G2td7XBaR/yUPT/APsFXv8A6Nta72tY7HBX/iMKKKKoyCiiigAooooAKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigArkfHX+u8M/wDYVb/0kua66uR8df67wz/2FW/9JLmk9i6fxop1naz/AKmw/wCwrp//AKVw1o1naz/qbD/sK6f/AOlcNZLc76nwM9LooorY80K5fWP+R90X/sGX/wD6NtK6iuX1j/kfdF/7Bl//AOjbSmtyZbE+qf8AIIvf+uD/APoJq74a/wCRV0f/AK8of/QBVLVP+QRe/wDXB/8A0E1d8Nf8iro//XlD/wCgCqkTTNSiiioNAooooAKKKKACiiigAooooAK5SP8A5HrW/wDr0tP5zV1dcpH/AMj1rf8A16Wn85qcdyZ/CatFFFaGAUUUUAFFFFAGTdf8jl4f+lz/AOixXWVyd1/yOXh/6XP/AKLFdZWctzaGwUUUUiwooooAKKKKACiiigAooooAK4zwT/yIXh3/ALBlt/6KWuzrjPBP/IheHf8AsGW3/opaqJnU2N2iiirMgooooAKKKKACiiigCr4F/wCRF0X/AK9E/lXQVz/gX/kRdF/69E/lXQVkdIUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFAHL6x/wAj7ov/AGDL/wD9G2laVZusf8j7ov8A2DL/AP8ARtpWlWkdjGe4UUUUyAooooAKKKKACqvgT/knnhr/ALBVr/6KWrVVfAn/ACTzw1/2CrX/ANFLUyNafUb42/5F+H/sKad/6WQ1V8Yf8iTr3/YOuP8A0W1WvG3/ACL8P/YU07/0shqr4w/5EnXv+wdcf+i2rnqbo6YbM6iD/j3i/wBwfypl5I8NjcSxPCkiRsytOcRqQOCx7L6+1Pg/494v9wfyqj4h/wCRa1X/AK85v/QDVzdotkQV5JFay8Q2UOj2k+saxo6XLWi3E0kFyBCV4BkQsc+XuIAY+orSsNRsdVtFutOvbe8tmJAmt5VkQkdRlSRXjfh3Q9M13X/AUGq2UN5BD4YMyxTKGQsGUAlTweGPBrrfA9ja6T4+8b6dp9vFa2UctpIlvCoVEZocsQo4GfatGtX8/wAHYzT0+78UegUUUVJQUUUUAFFFFABRRRQBymlf8jL4p/6/4v8A0lgrZrG0r/kZfFP/AF/xf+ksFbNc8tzojsFFFFSUFFFFABWF40/5EvWP+vV/5Vu1heNP+RL1j/r1f+VNbiex19FFFdJzBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVznjD/AFOj/wDYVg/9mro65zxh/qdH/wCwrB/7NSew1uaNFFFcx0hRRRQAUUUUAFZVl/yUC4/7Bcf/AKNetWsqy/5KBcf9guP/ANGvVw+IifwnT1XS+tJb2WyjuoHu4VDyQLIC6KehK9QD2zVivPfHt+ng7xBpvjHZ+5ME2nXmM/MCpkhz/wADTGf9utm7f1/XUxSvt/X9I7iPUrCa3nuIr22eG3ZkmkWVSsTL94Mc4BHfPSsnSPEUN0t5cXOsaHNZm8EFlJZXQbIYDYjknHmEnoOoIrySC0v9Bhn8ETPKb3xUtpcs5JOHkyLw59gh/wC+hS6tplpNpGv6U0QFk/jG2tzGpI/d7Y1wD244ppO9vl87pP8APQTatf5/Kza/I9q07XtH1eWWLTNWsb2SH/WpbXCSFO3zBScdO9M/4SPQ/wC1f7K/tnTv7R3bfsn2pPO3YzjZnOcc9K4jUdD0jw78UfB7aPplrp4nhvY5xaQiPzFWNSAwUfNg/jXncyeHdG09ri0uvCHiPSxM04iuA1nrW7zOI1ZfnJBwcsATyMAYoWrX9dbA9mfR1FNjbfGrbWXIBw3UfWnUAtQooooAK5TSP+Rg8V/9hSP/ANI7aurrlNI/5GDxX/2FI/8A0jtqipsXT3NmiiisDcKKKKACs/wT/wAi/N/2FNR/9LJq0Kz/AAT/AMi/N/2FNR/9LJq0p7mVTY6KuC1f/koeof8AYKsv/Rt1Xe1wWr/8lD1D/sFWX/o26rSWwUP4iLHhH/kbte/687L/ANCuK7WuK8I/8jdr3/XnZf8AoVxXa047Cq/GwooopmYUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAU9W/5A19/wBe8n/oJrgtD/5AGm/9esX/AKAK73Vv+QNff9e8n/oJrgtD/wCQBpv/AF6xf+gComdOG3ZfooorM6wooooAKKKKAGaR/wAlD0//ALBV7/6Nta72uC0j/koen/8AYKvf/RtrXe1rHY4K/wDEYUUUVRkFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABXI+Ov8AXeGf+wq3/pJc111cj46/13hn/sKt/wCklzSexdP40U6ztZ/1Nh/2FdP/APSuGtGs7Wf9TYf9hXT/AP0rhrJbnfU+BnpdFFFbHmhXL6x/yPui/wDYMv8A/wBG2ldRXL6x/wAj7ov/AGDL/wD9G2lNbky2J9U/5BF7/wBcH/8AQTV3w1/yKuj/APXlD/6AKpap/wAgi9/64P8A+gmrvhr/AJFXR/8Aryh/9AFVImmalFFFQaBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAVykf/I9a3/16Wn85q6uuUj/5HrW/+vS0/nNTjuTP4TVooorQwCiiigAooooAybr/AJHLw/8AS5/9Fiusrk7r/kcvD/0uf/RYrrKzlubQ2CiiikWFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABXGeCf8AkQvDv/YMtv8A0UtdnXGeCf8AkQvDv/YMtv8A0UtVEzqbG7RRRVmQUUUUAFFFFABRRRQBV8C/8iLov/Xon8q6Cuf8C/8AIi6L/wBeifyroKyOkKKKKACiiigAooooAKKKKACiiigDl9Y/5H3Rf+wZf/8Ao20rSrN1j/kfdF/7Bl//AOjbStKtI7GM9wooopkBRRRQAUUUUAFVfAn/ACTzw1/2CrX/ANFLVqqvgT/knnhr/sFWv/opamRrT6jfG3/Ivw/9hTTv/SyGqvjD/kSde/7B1x/6LarXjb/kX4f+wpp3/pZDVXxh/wAiTr3/AGDrj/0W1c9TdHTDZnUQf8e8X+4P5U6SNJonilRXjcFWVhkMD1BHcU2D/j3i/wBwfyqStTIpwaTp1rLBLb6faxSW8PkQtHCqmOP+4pA4XgcDjipYrK1gup7qG2hjuLjb50qRgPLtGF3EcnA4GelT0UAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFAHKaV/wAjL4p/6/4v/SWCtmsbSv8AkZfFP/X/ABf+ksFbNc8tzojsFFFFSUFFFFABWF40/wCRL1j/AK9X/lW7WF40/wCRL1j/AK9X/lTW4nsdfRRRXScwUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFc54w/1Oj/9hWD/ANmro65zxh/qdH/7CsH/ALNSew1uaNFFFcx0hRRRQAUUUUAFZVl/yUC4/wCwXH/6NetWsqy/5KBcf9guP/0a9XD4iJ/CdPVe9sLPUrY21/aQXVuxBMU8YdSQcg4PHB5qxRW5gVpNOsZr6C+ls7d7uBSsM7RKZIweoVsZAPtUTaLpT+Zu0yzbzJxcvmBTulHSQ8csMD5uvFXqKAIJbK1nuoLqW2hkuLfd5MrxgvHuGG2nqMjrjrVL/hGtB/tT+1P7E03+0N/mfa/siebu/vb8Zz75rUooAKKKKACiiigArlNI/wCRg8V/9hSP/wBI7aurrlNI/wCRg8V/9hSP/wBI7aoqbF09zZooorA3CiiigArP8E/8i/N/2FNR/wDSyatCs/wT/wAi/N/2FNR/9LJq0p7mVTY6KuC1f/koeof9gqy/9G3Vd7XBav8A8lD1D/sFWX/o26rSWwUP4iLHhH/kbte/687L/wBCuK7WuK8I/wDI3a9/152X/oVxXa047Cq/GwooopmYUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAU9W/wCQNff9e8n/AKCa4LQ/+QBpv/XrF/6AK73Vv+QNff8AXvJ/6Ca4LQ/+QBpv/XrF/wCgComdOG3ZfooorM6wooooAKKKKAGaR/yUPT/+wVe/+jbWu9rgtI/5KHp//YKvf/RtrXe1rHY4K/8AEYUUUVRkFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABXI+Ov9d4Z/7Crf+klzXXVyPjr/AF3hn/sKt/6SXNJ7F0/jRTrO1n/U2H/YV0//ANK4a0aztZ/1Nh/2FdP/APSuGslud9T4Gel0UUVseaFcvrH/ACPui/8AYMv/AP0baV1FcvrH/I+6L/2DL/8A9G2lNbky2L08K3FvJC+dkilGx1wRisa20HU7O1htYPF2tJDCixxr5VmcKBgDJt89BW7RWljFNrYx/wCytY/6HHWv+/Nl/wDI9H9lax/0OOtf9+bL/wCR62KKVkPmZj/2VrH/AEOOtf8Afmy/+R6P7K1j/ocda/782X/yPWxRRZBzMx/7K1j/AKHHWv8AvzZf/I9H9lax/wBDjrX/AH5sv/ketiiiyDmZj/2VrH/Q461/35sv/kej+ytY/wChx1r/AL82X/yPWxRRZBzMx/7K1j/ocda/782X/wAj0f2VrH/Q461/35sv/ketiiiyDmZj/wBlax/0OOtf9+bL/wCR6l03SHsLy6vJ9SvNQublUR5bkRAhU3bQBGiD+I9s1p0U7ITk2FFFFAgooooAKKKKAMm6/wCRy8P/AEuf/RYrrK5vUtHstW8k3kbs0JLRtHM8bKSMHBQg9Kpf8InpX/T/AP8AgxuP/i6lxuzSM0lY7GiuO/4RPSv+n/8A8GNx/wDF0f8ACJ6V/wBP/wD4Mbj/AOLpcrK9ojsaK47/AIRPSv8Ap/8A/Bjcf/F0f8InpX/T/wD+DG4/+Lo5WHtEdjRXHf8ACJ6V/wBP/wD4Mbj/AOLo/wCET0r/AKf/APwY3H/xdHKw9ojsaK47/hE9K/6f/wDwY3H/AMXR/wAInpX/AE//APgxuP8A4ujlYe0R2NFcd/wielf9P/8A4Mbj/wCLo/4RPSv+n/8A8GNx/wDF0crD2iOxrjPBP/IheHf+wZbf+ilp3/CJ6V/0/wD/AIMbj/4utW0tYLGzgs7aMRW8EaxRIOiqowB+AFNKxEpJk1FFFUQFFFFABRRRQAUUUUAVfAv/ACIui/8AXon8q6CuMTwho0aBIo7uNB0SO/nVV9gA+APYU7/hE9K/6f8A/wAGNx/8XUcrNfaI7GiuO/4RPSv+n/8A8GNx/wDF0f8ACJ6V/wBP/wD4Mbj/AOLo5WP2iOxorjv+ET0r/p//APBjcf8AxdH/AAielf8AT/8A+DG4/wDi6OVh7RHY0Vx3/CJ6V/0//wDgxuP/AIuj/hE9K/6f/wDwY3H/AMXRysPaI7GiuO/4RPSv+n//AMGNx/8AF0f8InpX/T//AODG4/8Ai6OVh7RHY0Vx3/CJ6V/0/wD/AIMbj/4uj/hE9K/6f/8AwY3H/wAXRysPaIs6x/yPui/9gy//APRtpWlWZY+H9O068+2W8cxuBG0Qea5klKqxBIG9jjJVenoK06pKxnJ3dwooopkhRRRQAUUUUAFVfAn/ACTzw1/2CrX/ANFLVqqvgT/knnhr/sFWv/opamRrT6jfG3/Ivw/9hTTv/SyGqvjD/kSde/7B1x/6LarXjb/kX4f+wpp3/pZDVu6tob20mtLmMSQTxtHIh6MrDBH5Guepujpp7M04P+PeL/cH8qkrkR4R0gDAF8B/2Ebj/wCLo/4RLSfS+/8ABjcf/F0/aIXs2ddRXI/8IlpPpff+DG4/+Lo/4RLSfS+/8GNx/wDF0e0QezZ11Fcj/wAIlpPpff8AgxuP/i6P+ES0n0vv/Bjcf/F0e0QezZ11Fcj/AMIlpPpff+DG4/8Ai6P+ES0n0vv/AAY3H/xdHtEHs2ddRXI/8IlpPpff+DG4/wDi6P8AhEtJ9L7/AMGNx/8AF0e0QezZ11Fcj/wiWk+l9/4Mbj/4uj/hEtJ9L7/wY3H/AMXR7RB7Nj9K/wCRl8U/9f8AF/6SwVs1R03SLLSI5kso3TzpPMkZ5XkZ2wFyWYk9FA/Cr1ZSd3c1SsrBRRRSGFFFFABWF40/5EvWP+vV/wCVbtQXtnb6jZTWd1GJLedCkiEkblPUZHNNCZs0VyP/AAiWk+l9/wCDG4/+Lo/4RLSfS+/8GNx/8XWvtEZezZ11Fcj/AMIlpPpff+DG4/8Ai6P+ES0n0vv/AAY3H/xdHtEHs2ddRXI/8IlpPpff+DG4/wDi6P8AhEtJ9L7/AMGNx/8AF0e0QezZ11Fcj/wiWk+l9/4Mbj/4uj/hEtJ9L7/wY3H/AMXR7RB7NnXUVyP/AAiWk+l9/wCDG4/+Lo/4RLSfS+/8GNx/8XR7RB7NnXVznjD/AFOj/wDYVg/9mqp/wiWk+l9/4Mbj/wCLp8PhXSYbmG4EVy8kLiSPzbyaQKw6HazkZ/Ch1FYFTdzZooorE2CiiigAooooAKyrL/koFx/2C4//AEa9atZmoaBp2p3S3VzFN56p5YeK4kiO3OcHYwzz61UXZ3Jkrqx0tFcj/wAIlpPpff8AgxuP/i6P+ES0n0vv/Bjcf/F1p7RGfs2ddRXI/wDCJaT6X3/gxuP/AIuj/hEtJ9L7/wAGNx/8XR7RB7NnXUVyP/CJaT6X3/gxuP8A4uj/AIRLSfS+/wDBjcf/ABdHtEHs2ddRXI/8IlpPpff+DG4/+Lo/4RLSfS+/8GNx/wDF0e0QezZ11Fcj/wAIlpPpff8AgxuP/i6P+ES0n0vv/Bjcf/F0e0QezZ11cppH/IweK/8AsKR/+kdtTP8AhEtJ9L7/AMGNx/8AF1f03SbLSIpY7KNkE0nmyF5WkZ22hclmJJ4VR16AVMppqxUYNO5dooorM0CiiigArP8ABP8AyL83/YU1H/0smrQrP8E/8i/N/wBhTUf/AEsmrSnuZVNjoq4LV/8Akoeof9gqy/8ARt1Xe1wWr/8AJQ9Q/wCwVZf+jbqtJbBQ/iIseEf+Ru17/rzsv/Qriu1rza50ezuro3UgnSZkVGeG4ki3KCSAdjDONx6+tR/2DZ/89b//AMGE/wD8XUqSSNZ0JSk2j02ivMv7Bs/+et//AODCf/4uj+wbP/nrf/8Agwn/APi6fOifq0u56bRXmX9g2f8Az1v/APwYT/8AxdH9g2f/AD1v/wDwYT//ABdHOg+rS7nptFeZf2DZ/wDPW/8A/BhP/wDF0f2DZ/8APW//APBhP/8AF0c6D6tLuem0V5l/YNn/AM9b/wD8GE//AMXR/YNn/wA9b/8A8GE//wAXRzoPq0u56bRXmX9g2f8Az1v/APwYT/8AxdH9g2f/AD1v/wDwYT//ABdHOg+rS7noOrf8ga+/695P/QTXBaH/AMgDTf8Ar1i/9AFRN4fsXUqz3zKRgg6hOQR/33WjDFHbwRwxKFjjUKqjsAMAVMpXNqNJwbuPoooqTYKKKKACiiigBmkf8lD0/wD7BV7/AOjbWu9rzm80u3vbiG4ke6inhR0SW1u5bdgrFSwJjZSQSinB9BUX9jR/9BLXP/B3ef8Ax2rUkkc1SjKUm0el0V5p/Y0f/QS1z/wd3n/x2j+xo/8AoJa5/wCDu8/+O0+dEfVpnpdFeaf2NH/0Etc/8Hd5/wDHaP7Gj/6CWuf+Du8/+O0c6D6tM9LorzT+xo/+glrn/g7vP/jtH9jR/wDQS1z/AMHd5/8AHaOdB9Wmel0V5p/Y0f8A0Etc/wDB3ef/AB2j+xo/+glrn/g7vP8A47RzoPq0z0uivNP7Gj/6CWuf+Du8/wDjtH9jR/8AQS1z/wAHd5/8do50H1aZ6XRXmn9jR/8AQS1z/wAHd5/8do/saP8A6CWuf+Du8/8AjtHOg+rTPS6K80/saP8A6CWuf+Du8/8AjtH9jR/9BLXP/B3ef/HaOdB9Wmel0V5p/Y0f/QS1z/wd3n/x2j+xo/8AoJa5/wCDu8/+O0c6D6tM9LrkfHX+u8M/9hVv/SS5rC/saP8A6CWuf+Du8/8AjtCaLbJdQXD3GpXElu5eIXWpXE6oxUrkK7kZ2swzjuaHNWHGhJSTNGs7Wf8AU2H/AGFdP/8ASuGtGs7Wf9TYf9hXT/8A0rhqFudNT4Gel0UUVseaFcvrH/I+6L/2DL//ANG2ldRWfqehaRrYiGq6VY3/AJWfL+1W6S7M4zjcDjOB+QpoTV1Yhoqr/wAIJ4P/AOhU0P8A8F0P/wATR/wgng//AKFTQ/8AwXQ//E1XMR7PzLVFVf8AhBPB/wD0Kmh/+C6H/wCJo/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaOYPZ+Zaoqr/wgng//AKFTQ/8AwXQ//E0f8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNHMHs/MtUVV/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo/wCEE8H/APQqaH/4Lof/AImjmD2fmWqKq/8ACCeD/wDoVND/APBdD/8AE0f8IJ4P/wChU0P/AMF0P/xNHMHs/MtUVV/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaOYPZ+Zaoqr/AMIJ4P8A+hU0P/wXQ/8AxNH/AAgng/8A6FTQ/wDwXQ//ABNHMHs/MtUVV/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaP+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mjmD2fmWqKq/8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNH/CCeD/APoVND/8F0P/AMTRzB7PzLVFVf8AhBPB/wD0Kmh/+C6H/wCJo/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaOYPZ+Zaoqr/wgng//AKFTQ/8AwXQ//E0f8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNHMHs/MtUVV/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo/wCEE8H/APQqaH/4Lof/AImjmD2fmWqKq/8ACCeD/wDoVND/APBdD/8AE0f8IJ4P/wChU0P/AMF0P/xNHMHs/MtUVV/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaOYPZ+Zaoqr/AMIJ4P8A+hU0P/wXQ/8AxNH/AAgng/8A6FTQ/wDwXQ//ABNHMHs/MtUVV/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaP+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mjmD2fmWqKq/8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNH/CCeD/APoVND/8F0P/AMTRzB7PzLVFVf8AhBPB/wD0Kmh/+C6H/wCJo/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaOYPZ+Zaoqr/wgng//AKFTQ/8AwXQ//E0f8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNHMHs/MtUVV/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo/wCEE8H/APQqaH/4Lof/AImjmD2fmWqKq/8ACCeD/wDoVND/APBdD/8AE0f8IJ4P/wChU0P/AMF0P/xNHMHs/MtUVV/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaOYPZ+Zaoqr/AMIJ4P8A+hU0P/wXQ/8AxNH/AAgng/8A6FTQ/wDwXQ//ABNHMHs/MtUVV/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaP+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mjmD2fmWqKq/8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNH/CCeD/APoVND/8F0P/AMTRzB7PzLVFVf8AhBPB/wD0Kmh/+C6H/wCJo/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaOYPZ+Zaoqr/wgng//AKFTQ/8AwXQ//E0f8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNHMHs/MtUVV/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo/wCEE8H/APQqaH/4Lof/AImjmD2fmWqKq/8ACCeD/wDoVND/APBdD/8AE0f8IJ4P/wChU0P/AMF0P/xNHMHs/MtUVV/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaOYPZ+Zaoqr/AMIJ4P8A+hU0P/wXQ/8AxNH/AAgng/8A6FTQ/wDwXQ//ABNHMHs/MtVV8Cf8k88Nf9gq1/8ARS0f8IJ4P/6FTQ//AAXQ/wDxNbkEENrbx29vEkUMShI441CqigYAAHAAHapbuVGNjB8bf8i/D/2FNO/9LIa0KtXtjZ6lZyWl/awXVtJjfDPGHRsHIyp4PIB/Csf/AIQTwf8A9Cpof/guh/8AiazlHmNYz5S9RVH/AIQTwf8A9Cpof/guh/8AiaP+EE8H/wDQqaH/AOC6H/4mp9n5le08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9RVH/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo9n5h7TyL1FUf+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mj/hBPB//QqaH/4Lof8A4mj2fmHtPIvUVR/4QTwf/wBCpof/AILof/iaP+EE8H/9Cpof/guh/wDiaPZ+Ye08i9Wf4J/5F+b/ALCmo/8ApZNTv+EE8H/9Cpof/guh/wDia2LKxs9Ns47SwtYLW2jzshgjCIuTk4UcDkk/jVRhykylzFiuC1f/AJKHqH/YKsv/AEbdV3tZepeG9C1m4W41TRdOvplXYsl1apKwXJOAWBOMk8e9U1dWCEuWVzmaK2v+EE8H/wDQqaH/AOC6H/4mj/hBPB//AEKmh/8Aguh/+JqOQ3+s+Ri0Vtf8IJ4P/wChU0P/AMF0P/xNH/CCeD/+hU0P/wAF0P8A8TRyB9Z8jFora/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaP+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mjkD6z5GLRW1/wAIJ4P/AOhU0P8A8F0P/wATR/wgng//AKFTQ/8AwXQ//E0cgfWfIxaK2v8AhBPB/wD0Kmh/+C6H/wCJo/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaOQPrPkYtFbX/CCeD/APoVND/8F0P/AMTR/wAIJ4P/AOhU0P8A8F0P/wATRyB9Z8jFora/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo/wCEE8H/APQqaH/4Lof/AImjkD6z5GLRW1/wgng//oVND/8ABdD/APE0f8IJ4P8A+hU0P/wXQ/8AxNHIH1nyMWitr/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo5A+s+Ri0Vtf8IJ4P/wChU0P/AMF0P/xNH/CCeD/+hU0P/wAF0P8A8TRyB9Z8jFora/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaP+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mjkD6z5GLRW1/wAIJ4P/AOhU0P8A8F0P/wATR/wgng//AKFTQ/8AwXQ//E0cgfWfIxaK2v8AhBPB/wD0Kmh/+C6H/wCJo/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaOQPrPkYtFbX/CCeD/APoVND/8F0P/AMTR/wAIJ4P/AOhU0P8A8F0P/wATRyB9Z8jFora/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo/wCEE8H/APQqaH/4Lof/AImjkD6z5GLRW1/wgng//oVND/8ABdD/APE0f8IJ4P8A+hU0P/wXQ/8AxNHIH1nyMWitr/hBPB//AEKmh/8Aguh/+Jo/4QTwf/0Kmh/+C6H/AOJo5A+s+Ri0Vtf8IJ4P/wChU0P/AMF0P/xNH/CCeD/+hU0P/wAF0P8A8TRyB9Z8jFora/4QTwf/ANCpof8A4Lof/iaP+EE8H/8AQqaH/wCC6H/4mjkD6z5GLRW1/wAIJ4P/AOhU0P8A8F0P/wATR/wgng//AKFTQ/8AwXQ//E0cgfWfIxaztZ/1Nh/2FdP/APSuGur/AOEE8H/9Cpof/guh/wDiakt/Bnha0uYri28NaNDPEweOWOxiVkYHIIIXIIPemoCliLpqxuUUUVZzBRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQAUUUUAFFFFABRRRQB//2Q==)

La primera fase se centra en crear una prioridad. Esto comienza con la creación de un sentido de urgencia, por ejemplo, haciendo una investigación y teniendo evidencias serias de la necesidad de un cambio. No todos están motivados automáticamente para tomar la iniciativa basándose sólo en el indicio de una necesidad. Por lo tanto, un segundo paso es crear un equipo guía compuesto por innovadores y primeros usuarios. Junto con la gerencia, este equipo guía desarrolla objetivos y una visión atractiva que puede motivar a la mayoría temprana a experimentar con la innovación. La segunda fase es conseguir el compromiso de toda la organización o al menos de la mayoría temprana y tardía. Esto comienza con mensajes a la mayoría sobre las ventajas del cambio y un diálogo con ellos sobre cómo esto puede implementarse prácticamente. Algunos pueden sentirse inseguros o incapaces de hacerlo y para ellos se justifica la motivación o el entrenamiento en habilidades y el coaching, Además, cuando implementas nuevas rutinas, puede haber contratiempos que no esperabas y que deben resolverse y se puede necesitar más capacitación para el desarrollo de habilidades. Debido a que gran parte del personal de las organizaciones trabaja en diferentes funciones y áreas, las experiencias a pequeña escala pueden ser invisibles para los demás, lo que puede dañar la motivación continua para participar plenamente en el proceso de innovación. Esto se puede resolver intercambiando los éxitos y especialmente cómo se han superado los desafíos. La fase final es asegurar que las nuevas rutinas se conviertan en una parte sostenible de la organización. En las escuelas, su implementación también se puede planificar para el próximo año y el siguiente, se puede conseguir presupuesto y los cambios pueden consolidarse integrándolos en un plan de estudios espiral y en procedimientos y pautas de calidad. Nuevos estudiantes y profesores pueden ser introducidos y capacitados para ellos.

**4. Apoyo al comportamiento positivo**

Consideramos que las intervenciones positivas, como los métodos complementarios, gratificantes y sin culpa, son más efectivas que los métodos negativos, como culpar a los acosadores, prestarles mucha atención y castigarles.

Una gran cantidad de investigaciones muestra que el castigo no funciona realmente para establecer un comportamiento prosocial. Un efecto principal del castigo es que las personas que participan en un comportamiento ilícito evitan hacerlo a la vista de las autoridades, lo que más bien lo esconde en lugar de eliminarlo. Es cierto que el castigo o la amenaza de castigo conduce, a corto plazo, a un comportamiento menos ilícito, pero principalmente cuando existe un fuerte y consistente control de la disciplina. Esto no está en línea con las expectativas modernas de ciudadanos empoderados y democráticos, y el modelado estricto del control del comportamiento puede privar a los estudiantes de importantes experiencias de aprendizaje en el área de asumir su propia responsabilidad. Las escuelas deben preguntarse por qué y en qué medida es deseable prescribir una disciplina estricta y usar castigos, y si hay otros métodos para establecer un ambiente respetuoso.

Otro gran cuerpo de investigación muestra que hacer cumplidos es muy motivador y hace que las personas se sientan empoderadas, felices y recompensadas. Muchas escuelas incorporan esto evitando las críticas negativas y procurando felicitar a los estudiantes todo el tiempo. Esto puede parecer extraño cuando no estás acostumbrado, en un mundo donde la competencia y la crítica son el estándar. Pero las escuelas que implementan esto consistentemente notan un rápido crecimiento en el desarrollo personal de los estudiantes y en el comportamiento respetuoso porque los estudiantes adoptan el modelo de rol positivo.

El apoyo al comportamiento positivo también puede tener un alcance más amplio que sólo dar cumplidos. En el método de "[Apoyo al comportamiento positivo](https://en.wikipedia.org/wiki/Positive_behavior_support)”, se describe un conjunto de medidas muy elaborado sobre cómo los estudiantes pueden lidiar con los conflictos y cómo los profesores y las escuelas pueden lidiar con diferentes niveles de comportamiento negativo (Colly y Sprague). La idea es que la escuela necesita analizar de manera basada en la evidencia por qué ocurre un comportamiento positivo o negativo y desarrollar estrategias para diferentes niveles de dificultad de comportamiento. Los métodos PBS observan 3 niveles de comportamiento problemático. El primer nivel no es problemático y concierne a 80-90% de los estudiantes. Todo el mundo comete errores a veces y estos pueden prevenirse y corregirse con intervenciones relativamente simples implementadas en una cultura escolar de apoyo. El segundo nivel es que algunos estudiantes (5-10%) pueden mostrar un comportamiento más problemático regularmente pero no estructural. Las intervenciones dirigidas a este grupo deben centrarse en evitar que estos incidentes regulares no se conviertan en problemas de comportamiento estructural. Algunos estudiantes (0-5%) pueden tener problemas de conducta graves y necesitan asesoramiento específico y directo. El método PBS hace hincapié en no enfocarse o prestar demasiada atención al comportamiento negativo, porque eso implícitamente funciona como una "recompensa" para los estudiantes que inconscientemente usan el comportamiento negativo para atraer la atención. Deben aprender que el comportamiento negativo no es recompensado, pero sí el comportamiento positivo.

Un último cuerpo de investigación emergente trata sobre métodos alternativos para lidiar con el conflicto y el comportamiento negativo. Estos métodos se denominan "restaurativos" y tienen una perspectiva sin culpa (Zehr, Claassen). "Sin culpa" significa que la escuela comprende que el bullying y la exclusión se deben a mecanismos grupales y posiblemente a traumas personales, y que no funcionará si culpas al perpetrador. El problema y el comportamiento deben resolverse según el contexto. Los métodos restaurativos intentan "restaurar" la interacción dañada y no constructiva entre personas en conflicto involucrando el entorno social, como otros estudiantes, profesores y padres. Los iniciadores de conflictos o comportamientos negativos no son culpados sino involucrados como co-desarrolladores de soluciones. Métodos de restauración populares son las "Sesiones de justicia real" donde los perpetradores y las víctimas, sus compañeros y adultos responsables están invitados a una o más sesiones para discutir y decidir cómo crear "justicia" en conflictos que se han intensificado. Otro método que se perfila es "Equipos encubiertos"; pequeños equipos de estudiantes que trabajan juntos 'en secreto' para resolver situaciones problemáticas en su clase. Tanto el acosador como la víctima son parte del equipo, junto a algunos miembros influyentes del grupo. Aunque la investigación sobre intervenciones restaurativas es bastante novedosa y aún no a gran escala, estos enfoques parecen ser prometedores.

**5. Enfocarse en la cultura escolar y la prevención.**

Una buena política escolar se enfoca al menos tanto en la prevención (creando un clima escolar positivo, no solo previniendo el comportamiento negativo) como en la gestión de incidentes. Los incidentes siempre ocurrirán, pero deben verse en el contexto más amplio de los procesos de grupos pequeños y la influencia del sistema / rutina escolar más grande.

Hay dos cuerpos de investigación que se centran en esto. Una escuela de investigación se centra en el "comportamiento prosocial" o "prosocialidad". Esta teoría establece que los niños tienen una tendencia natural a ser sociables, y más específicamente a compartir cosas, a ayudarse mutuamente y a consolar cuando otra persona está angustiada (Dunfield, Gulshkova). Por alguna razón, estas tendencias "prosociales" se erosionan más adelante en la vida, y las tendencias más egoístas (que también parecen ser naturales hasta cierto punto) toman el control. El enfoque pedagógico prosocial establece que los niños necesitan aprender tanto el conocimiento (saber cuándo es necesario compartir, ayudar o consolar), la motivación (estar predispuesto a compartir, ayudar o consolar cuando otros lo necesitan) como las habilidades (para poder evaluar si compartir, ayudar o consolar resolverá la necesidad y cómo hacerlo en situaciones específicas). El método prosocial se enfoca en evaluar dónde los estudiantes tienen necesidades que deben mejorar y en ofrecer intervenciones personalizadas para aprender mejores habilidades. Al mismo tiempo, el método prosocial reconoce que esto no tiene lugar en el vacío de una escuela; la escuela es parte de una comunidad más amplia y de normas sociales y culturales que también influyen en el alcance y la forma en que se actúa la prosocialidad dentro y fuera de los grupos. Por lo tanto, el método prosocial también valora mucho la creación de una "comunidad pedagógica" dentro de la escuela, pero también con los padres y los grupos y líderes de la comunidad.

Un segundo cuerpo de investigación en esta área es la investigación sobre un enfoque comunitario. Este enfoque lleva la idea de una comunidad pedagógica un paso más allá. En la mayoría de los enfoques comunitarios, el aprendizaje ya no es el objetivo principal, pero se considera una de las herramientas para alcanzar objetivos finales como la paz, la resolución de conflictos, la sostenibilidad climática, el alivio de la pobreza, el empoderamiento de la comunidad, la salud y el bienestar. Las intervenciones clave en los enfoques comunitarios son el diálogo con las diferentes partes interesadas para llegar a una visión conjunta y formas prácticas de cooperación entre la escuela y la comunidad, como los estudiantes que realizan trabajo comunitario y la comunidad utilizando los edificios y servicios escolares, o combinar servicios comunitarios como bibliotecas, espacios de reunión, servicios de salud, actividades intergeneracionales y aprendizaje abierto a lo largo de toda la vida.

**6. Reglamento escolar claro y consistente.**

Las reglas y procedimientos de la escuela son necesarios y deben ser concisos, claros, ampliamente compartidos con todos los interesados ​​y aplicados consistentemente. Las políticas “de papel" en los cajones son inútiles.

Muchas escuelas tienen una larga lista de reglas detalladas. La lista suele ser demasiado larga para recordarla o recitarla. La investigación muestra que la mayoría de las personas pueden recordar una lista de 4 o 5 elementos, cuando la lista se hace más larga, se vuelve demasiado difícil. Es mejor tener una breve lista de 4 reglas básicas y discutir con los profesores y los estudiantes cómo estos "principios básicos" se convierten en normas más detalladas sobre el comportamiento social. A menudo recibimos preguntas de las escuelas sobre cuáles cuatro reglas deberían formularse. Como Ton Mooij ya señaló, esto realmente no importa. Cuando un grupo de estudiantes o profesores discuten esto, generalmente se les ocurren tipos similares de reglas básicas. Sin embargo, Frits Prior, un consultor escolar holandés experimentado, formuló una lista de principios clave que siempre parecen regresar:

1. **El respeto**: tenemos espacio para expresar nuestra propia identidad y opinión y somos tolerantes y educados con los demás
2. **Dentro de la linea**: todos tenemos límites y algunos límites son normas grupales; somos sensibles a esto y no cruzamos las líneas
3. **Pacífico**: te expresamos necesidades de manera pacífica, no utilizamos violencia física, verbal o mental
4. **Accesible**: reconocemos que todos cometen errores, pero siempre estamos abiertos a comentarios

Frits Prior advierte contra la adopción descuidada de estas cuatro reglas de manera literal. El valor de las reglas básicas es que están formuladas en el diálogo y que el corazón de todos está en ellas, o como Prior dice: "tienes que estar enamorado de esto".

También hay un cuerpo de investigación que encontró que no sólo son importantes las reglas en sí mismas, sino también cómo se implementan de manera consistente. Hay mucha investigación entre los estudiantes que muestra que los estudiantes piensan que las reglas no se implementan de manera consistente. Algunas veces los profesores tienen diferentes formas de interpretar la implementación de las reglas. Esto les da a los estudiantes la impresión de que tales reglas son más preferencias del profesor que la cultura escolar; los confunde o les invita a probar los límites de cada profesor y "negociar" exenciones individuales o de clase con profesores específicos. Este tipo de investigación también muestra que los estudiantes están particularmente molestos cuando los profesores actúan "injustamente", como tratar a diferentes estudiantes de diferentes maneras, al ser inconsistente en el comportamiento gratificante o punitivo o al no escuchar los argumentos o protestas de los estudiantes contra el trato injusto. La mayoría de los estudiantes no están en contra de reglas claras siempre que se implementen de manera consistente y justa.

* 1. **Considerar la diversidad**

En los párrafos anteriores se desprende que la intimidación, los mecanismos de exclusión y la discriminación están intrínsecamente relacionados entre sí. Sin embargo, la mayoría de las políticas sobre estos temas son genéricas. Aunque las políticas genéricas son útiles como marco general, en la práctica también necesitan traducción y adaptación a situaciones y grupos específicos.

Esto es especialmente relevante cuando una escuela quiere desarrollar su política antibullying para ser sensible a la diversidad. O más bien, a diferentes formas de diversidad, porque muchas formas de diversidad son diferentes entre sí y la investigación muestra que existe una clara jerarquía de discriminaciones en Europa. Todos los Estados europeos aceptan (al menos formalmente) que la discriminación por sexo y raza está prohibida. Existe una directiva europea que prohíbe la discriminación en estos temas y todos los países de la UE han transpuesto esta directiva en su legislación nacional. Sin embargo, otros motivos de discriminación, como la religión, el estado civil, la discapacidad, los romaníes, la orientación sexual y la identidad de género a veces están protegidos a nivel europeo únicamente en el ámbito del empleo o sólo en algunas legislaciones nacionales. Posibles motivos de discriminación como la religión, la cultura y el estado civil todavía son ampliamente aceptados, pero la protección de algunas discapacidades y el estatus de inmigrante/residente se disputan, mientras que los derechos de las personas romaníes y LGBTI todavía se niegan en general en Europa. Si una escuela realizara una encuesta sobre diferentes tipos de discriminación y exclusión social, tales diferencias se mostrarían en cualquier población estudiantil y algunos profesores también pueden apoyar algunos tipos de discriminación. Está claro que (sólo) un enfoque genérico de la prosocialidad y la diversidad no es adecuado para obtener efectos más profundos. La “diversidad profunda” requiere atención específica a riesgos y oportunidades específicos.

En los siguientes párrafos damos algunos consejos (no exhaustivos) sobre cómo la "diversidad profunda" se puede implementar en la práctica en las políticas y lecciones escolares sobre prosocialidad y antibullying. Algunas de las sugerencias dadas para un grupo en particular también son válidas para otros grupos, pero las categorizamos de esta manera para crear una conciencia de los problemas más importantes y las posibles soluciones.

**Habilidad**

La investigación sobre el bullying muestra que "poder hacer algo tan bien como los demás" es una de las principales razones del comportamiento negativo de los estudiantes. La discriminación según las habilidades cubre una amplia gama de problemas. En las clases o escuelas donde se espera que todos los estudiantes tengan el mismo nivel de habilidades, mientras que todos los estudiantes son diferentes en esto, es obvio que algunas personas caerán fuera del rango medio, lo que puede ser la "norma" en la escuela. Esto se aplica tanto a los estudiantes que a veces se retrasan, como a los estudiantes que se retrasan sistemáticamente debido a una discapacidad mental o física, así como a los estudiantes que tienen un mayor nivel de habilidad y que consideran aburridas las lecciones promedio, pero no se les permite trabajar en tareas más desafiantes.

La base para la prosocialidad en el contexto de la habilidad es no condenar sino apreciar las diferencias en la habilidad y crear tanto espacio como sea posible para permitir que los estudiantes trabajen a su propio ritmo. Cuando esto es parte de la cultura escolar, hay menos razones para que los estudiantes (y los profesores) traten a los estudiantes que son más lentos o más rápidos que el promedio como irritantes. Algunas sugerencias concretas:

* Trabajar mucho con paquetes de trabajo nivelados
* Permitir que los estudiantes trabajen a su propio ritmo, el trabajo parcialmente digital puede facilitar esto
* Centrarse no solo en las habilidades académicas sino también en las emocionales y sociales
* Prestar más atención a los estudiantes que necesitan ayuda.
* Organizar que los estudiantes académicamente más rápidos o de mejor desempeño ayuden a otros; esto promoverá la cohesión grupal y ayudará a los estudiantes inteligentes a desarrollar habilidades sociales.
* Estudiar cómo ayudar a los estudiantes con discapacidad, posiblemente pedir consejo a los expertos, asegurarse de que la escuela tenga los recursos adecuados para permitir el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad.

**Imagen corporal**

Además de la habilidad, la imagen corporal es la razón más mencionada para el bullying y la exclusión por parte de los estudiantes. Especialmente los estudiantes con sobrepeso pueden ser atacados. Pero también los estudiantes con otras partes del cuerpo inusuales, como usar anteojos, tener orejas grandes o cabello rojo pueden convertirse en víctimas de un comportamiento negativo.

Algunas sugerencias sobre cómo lidiar con esto:

* Asegurarse de que los estudiantes se conozcan y formen un grupo de apoyo en clase. Las diferencias en la imagen corporal tienden a desaparecer o se tratarán con mayor sensibilidad cuando los estudiantes se conocen.
* Si los estudiantes tienen un problema con la dieta o cuando su imagen corporal se debe a un problema biológico, discutir esto en clase y decidir conjuntamente cómo el grupo puede manejarlo.
* Si algunos aspectos de la imagen corporal están etiquetados como "malos", el profesor puede volver a etiquetarlos como "buenos" o "bellos".

**Género**

El género es quizás la forma de diversidad que más penetra en las escuelas e influye en casi todos los procesos. Primero, hay evidencia de que la forma en que las niñas y los niños aprenden es diferente, en parte debido a sus diferencias biológicas, y en parte porque hay expectativas sociales tan diferentes para los niños y las niñas. Especialmente en la pubertad, los niños y las niñas experimentan nuevas oleadas de hormonas que cambian sus cuerpos y les alientan a volverse más activos y alertas. Las expectativas sociales les dicen que los niños deben lidiar con esto principalmente de manera corporal (físicamente activo, mentalmente pasivo) y las niñas principalmente de manera mental (físicamente pasivo, mentalmente activo). Los experimentos con esto, tanto social como eróticamente y sexualmente, pueden llevar a cruzar los límites de los demás y algunos valores sociales incluso empujan a los niños a cruzar esos límites con el propósito de "probar" su masculinidad y estatus.

El dilema es cómo lidiar con esto. ¿Deberíamos tratar de erradicar las diferencias para facilitar una mejor comprensión y cooperación prosocial? ¿O deberíamos basar nuestra pedagogía prosocial en las diferencias y enseñar a los niños y niñas a tratarlos adecuadamente? Ninguna opción es ideal. Erradicar las diferencias probablemente no sea posible y puede no ser deseable cuando pretendemos apreciar las diferencias. Pero enseñar cómo lidiar con las diferencias puede caer en la trampa de fortalecer los estereotipos y permitir que se mantengan las prácticas "sexistas" no sociales.

Un tema adicional que está surgiendo en Europa es cómo ser prosocial hacia los estudiantes transgénero y los estudiantes con una condición intersexual. Transgénero significa que un estudiante descubre que su sexo biológico no coincide con sus sentimientos y considera o decide cambiar su género. Algunos otros pueden nacer con una condición intersexual, lo que significa que su sexo no era completamente masculino o femenino al nacer. Es posible que se hayan sometido a cirugía correctiva o que no se la hayan realizado. La mayoría de los profesores nunca han escuchado sobre la intersexualidad. Para algunas personas, el concepto mismo de transgénero puede ser polémico porque se excluye de los valores de género tradicionales. Pero cada vez se acepta más que, incluso en la escuela primaria, los niños pueden descubrir que son transgénero y, en algunos países, los niños trans pueden obtener inhibidores de la pubertad para retrasar la pubertad. Esto no les hace daño, pero hace que la cirugía de reasignación de sexo a los 18 años sea mucho más fácil. Los estudiantes trans pueden querer vestirse y comportarse como su sexo deseado en la escuela secundaria y las escuelas deben decidir cómo lidiar con esto.

Un enfoque prosocial para esto podría ser reconocer las prácticas de género que no son funcionales y perjudiciales para (algunos de) los estudiantes y adaptarlas para maximizar la prosocialidad. Esto, por supuesto, depende en gran medida de lo que una escuela siente que es "funcional" porque esas expectativas también son "de género".

Aquí damos una serie de sugerencias que una escuela podría considerar para tratar las relaciones de género tradicionales:

* Los uniformes escolares, la ropa deportiva y la ropa diaria a menudo son de género y la ropa que no es de género puede ser ridiculizada. La escuela debe considerar qué es funcional y cómo se sienten los estudiantes al usar conjuntos de ropa en particular. Un enfoque prosocial favorecería la mayor cantidad de espacio posible para que los estudiantes expresen sus identidades, y debate y diálogo sobre cuándo los estudiantes buscan los límites de lo que socialmente parece "la norma".
* La escuela debe tener cuidado en cómo asesorar sobre las opciones de carrera para los estudiantes. Estos son a menudo "de género" o estereotipadas. Al dar ejemplos de opciones de carrera no estereotípicas, la escuela les da a los estudiantes más opciones para tomar una decisión que les convenga. Esto también se puede hacer eligiendo recursos alternativos o invitando (por ejemplo) a mujeres ingenieras o enfermeros a hablar en clase.
* Para cuando están en la escuela secundaria, los niños y niñas se han desarrollado de manera diferente y esto tiene que ser aceptado, pero las formas extremas de comportamiento masculino y femenino deben cuestionarse si son prosociales y funcionales.
* Debido a que los niños y las niñas se comportan de manera diferente y les gustan cosas diferentes, es bueno hacer algunas actividades por separado para que se sientan seguros y cómodos. Pero al mismo tiempo, los adolescentes tienen un interés intenso en el otro sexo y ayuda si la escuela o el profesor también organizan actividades donde los niños y las niñas pueden conocerse mejor, más allá de las expectativas estereotipadas.
* Una buena educación sexual que no sólo se enfoca en la higiene, el embarazo y las ETS podría enfocarse también en las amistades y las relaciones entre niños, entre niñas y entre niños y niñas. Se pueden discutir las diferentes fases de las citas y la experimentación erótica, y se puede modelar cómo este descubrimiento se puede hacer de una manera prosocial y cómo los jóvenes pueden evitar transgredir los límites de los demás.
* El mundo comercial está lleno de estereotipos extremos y poco realistas de hombres y mujeres. Los profesores pueden interactuar con los estudiantes para investigar y discutir esto, con el objetivo de ser críticos con los estereotipos y comportarse de manera funcional y prosocial entre ellos.

Y aquí hay algunas sugerencias adicionales para tratar con estudiantes transgénero y estudiantes con condiciones intersexuales:

* Forzar a un estudiante trans a usar un uniforme escolar que no coincida con su género deseado se será ofensivo para el estudiante. Recomendamos que se les permita usar el uniforme del género deseado o que haya disponibles uniformes sin género.
* La escuela puede considerar tener (algunos) baños de género neutro. Si esto no es posible, se debe hacer un arreglo para permitir que un estudiante trans vaya al baño sin peligro y sin ser ridiculizado, por ejemplo, permiso para usar el baño de un profesor.
* Muchos países requieren que las escuelas registren a un estudiante como hombre o mujer, sin opción trans. Las escuelas deben pensar en cómo resolver esto. Una solución puede ser registrar a un estudiante de acuerdo con su sexo biológico cuando se trata de informar formalmente al ministerio, pero durante el año cambiar temoralmente el registro al género deseado.
* Hacer los arreglos apropiados para las clases de deportes. Se podría tener cabinas de ducha cerradas o permitir que un estudiante trans se cambie y se duche fuera de los vestuarios comunitarios.
* Si los estudiantes cambian de género y otros estudiantes pueden saber esto ya que les conocen de la escuela primaria o el estudiante cambia de género durante la escuela secundaria, la escuela debe pensar en la educación para los estudiantes y posiblemente para los padres. Esto puede contener información sobre el proceso de transición, pero sobre todo debe ser sobre cómo la escuela quiere que otros se comporten de manera prosocial hacia el estudiante trans.
* Debido al tratamiento hormonal, el estudiante trans puede experimentar cambios de humor y deseo de comportarse extremadamente de acuerdo con su sexo deseado. Las escuelas necesitan acompañar estos procesos de una manera sensible.
* Algunos estudiantes con condiciones intersexuales pueden necesitar cirugías repetidas. Debido a la vergüenza, esto a menudo sucede en vacaciones, robando al estudiante el tiempo de relajación que necesita. Esto puede provocar cansancio y otros comportamientos poco funcionales en la escuela. Una escuela debe ser sensible a esto y discutir con el alumno y sus padres lo que el alumno necesita.
* Muchas sugerencias para contrarrestar el estigma de los estudiantes lesbianas, gay y bisexuales (ver más abajo) también son utilizables para estudiantes trans e intersexuales porque su discriminación fluye del mismo tipo de prejuicios sobre género y sexualidad.

**Orientación sexual**

La discriminación de las personas con orientación sexual homosexual, bisexual o lésbica está (en las escuelas) estrechamente relacionada con el género. La razón más importante es que los estudiantes se enojan más con las lesbianas y especialmente con las personas homosexuales cuando no se comportan de acuerdo con los estereotipos de género (heterosexuales) esperados. La investigación muestra que se espera que los niños afeminados sean homosexuales y discriminados, lo que empeora cuando en realidad son homosexuales. Hasta cierto punto, esto también es cierto para las chicas lesbianas. Otra relación con el género es que muchos estudiantes confunden el género con la orientación sexual: los niños no masculinos "deben" ser homosexuales y las niñas de carácter fuerte "deben" ser lesbianas. Muchas frases ofensivas y los insultos se relacionan con esto: un niño no masculino a menudo se llama "mariquita" (como sinónimo de "débil", "como una niña" y "gay") o una versión local de esto.

Otro aspecto de la discriminación por orientación sexual es la expectativa de que todos son heterosexuales. Esto se muestra al dar por sentado que alguien tiene o está buscando una relación de género opuesto, mientras que las personas homosexuales y lesbianas deben explicar su preferencia "diferente". Esta explicación se llama “salir del armario”. Los estudiantes heterosexuales pueden sentirse "traicionados" cuando un compañero sale del armario, pero no se dan cuenta de que su propio comportamiento de "vigilancia de género" creó un ambiente en el que los estudiantes lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT) no se sienten suficientemente seguros para salir del armario.

Los estudiantes bisexuales tienen que lidiar con la expectativa de que tienen que elegir sentirse atraídos por un hombre o una mujer. Si se sienten atraídos por ambos, esto puede ser difícil de entender para los estudiantes que se identifican como heterosexuales o claramente homosexuales o lesbianas. A veces, a los estudiantes les resulta más difícil hacer frente a lo que sienten como ambigüedad en la orientación sexual que hacer frente a una etiqueta clara.

Los estudiantes lesbianas, gay y bisexuales pasan por las mismas etapas de desarrollo que los estudiantes heterosexuales. (UNESCO, "Orientación técnica internacional sobre educación sexual: un enfoque basado en evidencia ”, 2018) Es decir: en la pubertad descubren sus sentimientos sexuales y en la adolescencia experimentan con citas, besos y, finalmente, con el sexo. Una gran parte de esta experimentación cae dentro del período de la escuela secundaria. Sin embargo, debido a que el ambiente es bastante inseguro para los estudiantes lesbianas, gay y bisexuales, a menudo intentan negar sus propios sentimientos en los primeros años. O, si reconocen sus sentimientos, pueden ocultarlos. El estudiante más "fuera del armario" puede etiquetarse a si mismo con una variedad de etiquetas: gay, lesbiana, bi, pero también pansexual, demisexual o queer (ver también <https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2013/01/a-comprehensive-list-of-lgbtq-term-definitions/>para una lista completa). La investigación muestra cómo esconderse conduce al estrés, el absentismo escolar e incluso al suicidio. Pero la alternativa: salir del armario, puede aumentar el riesgo de discriminación abierta o exclusión social, lo que también provoca estrés, absentismo escolar y, en casos de bullying severo, suicidio. En las escuelas inseguras, los estudiantes LGBT no pueden tomar una decisión saludable.

Aquí hay algunas sugerencias de lo que una escuela puede hacer para promover la prosocialidad de los estudiantes lesbianas, gays y bisexuales:

* La orientación homosexual o bisexual puede ser un tema delicado en algunas comunidades. Las principales religiones condenan el comportamiento homosexual y, por lo tanto, la exclusión social puede ser apoyada por iglesias, mezquitas e instituciones públicas. La escuela necesita discutir cómo relacionarse con esto y cómo negociar los riesgos involucrados. Una escuela prosocial no se ve sólo como un socio pasivo en esto sino como un actor pedagógico activo que promueve la prosocialidad, la ciudadanía plena y la democracia para todas las personas de la comunidad, incluidos los estudiantes LGB.
* Debido a que la expectativa predeterminada es que ser LGB produce rechazo, la escuela debe dejar en claro que da la bienvenida a todos los estudiantes y que esto incluye a los estudiantes LGB.
* Los insultos homofóbicos son una de las formas más frecuentes de comportamiento negativo en las escuelas. Incluso si la escuela ya tiene una política sobre insultos, debe ser específica sobre cómo combatir esto. Muchos estudiantes e incluso profesores afirmarán que llamarse "marica" ​​es "normal" o no significa discriminación. Sin embargo, este tipo de insultos puede considerarse "vigilancia de género" y definitivamente no es un comportamiento prosocial. La escuela necesita tomar medidas para detenerlo.
* Salir puede ser fácil, pero también arriesgado y problemático en las escuelas. Los consejeros deben estar preparados y apoyar las elecciones de los estudiantes LGB y ayudarles a enfrentar los riesgos. Por extensión, esto también se aplica a los profesores. Si los profesores no pueden “salir del armario” en la escuela, esto es una clara señal para los estudiantes de que ciertamente no serán aceptados.
* En algunos países, los estudiantes trabajan con los profesores para crear clubes escolares llamados "Alianzas Gay / Heterosexuales" o "Alianzas de Género y Sexualidad" en las que tanto los estudiantes LGBT como los heterosexuales trabajan para proporcionar un espacio seguro para los estudiantes LGBT y hacer que la cultura escolar sea más acogedora .
* Más allá de detener el comportamiento negativo y proporcionar espacios seguros en una escuela insegura, la escuela necesita considerar cómo el clima escolar puede ser más estructuralmente seguro. Este es un esfuerzo más amplio que sólo la orientación sexual, pero un amplio esfuerzo en "diversidad" fracasará cuando no sea específicamente sensible a la orientación sexual. Por ejemplo, una buena educación sexual es esencial en una escuela más segura para los estudiantes LGB, pero no funciona cuando se trata sólo de relaciones heterosexuales o si trata el tema "homosexualidad" como algo separado y problemático.

**Raza**

La discriminación en función de la raza está generalizada, incluso en la medida (en las sociedades occidentales) de que el color blanco no se considera un color y el negro se asocia comúnmente con cosas "malas" o aterradoras. La investigación muestra que tanto el racismo manifiesto como el implícito está ocurriendo en casi todas las escuelas y sociedades. El racismo está profundamente construido en las sociedades occidentales y co-formado por nuestra historia colonial. Las instituciones públicas y las iglesias son cómplices de esto y el racismo a veces todavía se defiende con citas religiosas. Pero también hay intentos de "probar" que las personas negras o marrones son menos inteligentes y menos trabajadoras que las personas "blancas".

Algunas sugerencias para combatir el racismo explícito o implícito en las escuelas:

* Reconocer que el racismo puede existir en tu escuela, aunque no sea tu intención y estés en contra del racismo.
* Explorar tu propio sesgo implícito, por ejemplo, realizando una de las pruebas aquí: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
* Explorar cómo la historia y la situación actual de las personas de color no blanco en tu comunidad moldean el racismo; por ejemplo, ¿son más pobres que el promedio y por qué? ¿Cuáles son sus oportunidades sociales y profesionales? ¿Cómo están influenciados tus estudiantes por esto?
* Observar si hay insultos racistas o exclusión social de personas de color no blanco y discutir (con ellos) cómo hacer que esto sea más prosocial.
* Reconsiderar tus lecciones de historia y pensar cómo puedes corregir posiblemente la historia (neo) colonial dando el contexto del colonialismo. También considerar hasta qué punto tus lecciones de historia son eurocéntricas al dejar de lado las historias igualmente interesantes de Asia, África y América Latina.

**Cultura**

Los estudiantes pueden molestarse o irritarse por otras culturas. En una escuela o clase con muchas culturas diferentes, cada grupo puede sentirse incómodo con otros grupos o incluso entrar en conflicto por irritación o malentendidos culturales. En una escuela o clase con una cultura dominante y otras culturas minoritarias, existe el riesgo de que los grupos minoritarios sean excluidos o maltratados.

En las escuelas prosociales, es necesario salvar las diferencias entre las diferentes culturas. Muchos programas tradicionales sobre "multiculturalidad" intentan hacerlo mediante la enseñanza de las diferencias entre culturas, con la esperanza de que esto genere una mayor comprensión. La investigación muestra que este tipo de programas tienen resultados ambiguos. El nivel de información aumenta, pero la tolerancia a veces disminuye. La información no es igual a la aceptación. Otros programas se enfocan en las similitudes entre culturas, por ejemplo, en cómo las culturas intentan crear prosocialidad. Este enfoque a veces se llama "interculturalidad". Se exploran las diferencias, pero la atención se enfoca en lo que nos une.

Algunas sugerencias para ser más intercultural en las escuelas:

* Enfocarse en la interculturalidad en lugar de la multiculturalidad.
* Aprender a tener un diálogo adecuado. Un diálogo es un intercambio de experiencias y puntos de vista entre iguales, con respeto mutuo, con el objetivo de explorar un terreno común. No es lo mismo que una discusión (que es intercambiar opiniones, para varios objetivos), y ciertamente no es un debate (que es más político y se centra en ganar el favor del público).
* Organizar actividades para conocer otras culturas. Ir a una mezquita, un centro cultural, diferentes tipos de iglesias o comunidades. Hablar con las personas de lo que valoran y entablar un diálogo mutuo.
* Algunos temas pueden ser difíciles de debatir. Está bien permanecer en silencio y ser educado sobre los mismos. Sin embargo, debe quedar claro que ese silencio permite que las personas que se sienten incómodas se mantengan educadas y prosociales, porque una discusión abierta sería difícil para ellas. No se trata de respetar la falta de respeto a los demás. No se puede considerar que los valores culturales tienen prioridad sobre los valores de los derechos humanos y no deben violar los derechos de los demás.

**Pobreza**

Hay evidencia abrumadora de que el bajo nivel socioeconómico (LSES) tiene un tremendo impacto negativo en el acceso a la escuela y el rendimiento de los estudiantes. Ninguna de estas investigaciones dice que la pobreza es fatal para el éxito educativo. Siempre hay algunos niños que, a pesar de las circunstancias de vida altamente desfavorables, logran tener éxito. Se está desarrollando un cuerpo de investigación interesante en torno a estos niños llamados "resilientes", estudiando los elementos de su situación que pueden estar relacionados con mejores oportunidades de éxito (Reynolds, 1993). Sería un terrible error concluir que crecer en la pobreza es un golpe irrevocable para el futuro, ya que eso significaría renunciar a los esfuerzos para trabajar con las familias pobres y sus hijos.

Algunas sugerencias para aliviar la presión de la pobreza en las escuelas:

* La investigación muestra que los niños más pobres tienden a recibir menos tiempo de instrucción y atención, en parte porque se desempeñan menos bien. Capacitar a los profesores para que sean conscientes de tales efectos y distribuyan la atención por igual.
* La investigación también muestra que el sesgo de los profesores tiende a fortalecer este sesgo (profecía autocumplida). Intentar disminuir el sesgo de los profesores.
* Los estudiantes más pobres pueden estar cansados ​​y en mayor riesgo de abuso; la pobreza crea contextos estresantes en el hogar y esto puede conducir a respuestas pedagógicas inadecuadas de los padres. Considerar tales efectos e intentar resolverlos de la manera más reparadora posible.
* En general, los estudiantes con dificultades de rendimiento deben recibir un programa educativo tan estimulante y desafiante como sea posible. El desarrollo de habilidades básicas debe integrarse con habilidades más avanzadas. Tales prácticas de enseñanza como andamiaje, agrupación heterogénea, enseñanza proléptica, desarrollo de conocimientos previos de los estudiantes, tutoría entre pares y coaching cognitivo parecen prometedoras (Slavin, 1994; Stein, Leinhardt y Bickel, 1989). Los programas de enseñanza individualizada no parecen ser particularmente efectivos (Levin, 2010).
* Encuentra más sugerencias concretas por [William Parrett y Kathleen Budge](https://www.edutopia.org/blog/what-can-schools-do-to-address-poverty-william-parrett-kathleen-budge) (2015)

**Romaníes, sinti y viajeros**

Los estudiantes romaníes, sinti y viajeros a menudo provienen de un contexto de exclusión sistemática de la educación. La desconfianza y los estereotipos contra los romaníes, los sinti y los viajeros son a menudo tan fuertes y han durado tanto que generaciones de ellos no tenían una educación adecuada y las comunidades locales pueden tener una desconfianza cultural hacia los no romaníes, sinti y viajeros. Esto significa que los estudiantes de estas comunidades pueden tener menos apoyo de los padres para ir a la escuela y puede haber desconfianza en los valores que transmite el sistema escolar. Al mismo tiempo, muchas personas en las escuelas aún pueden estereotipar a los estudiantes romaníes, sinti y viajeros como sucios, flojos, estúpidos o discapacitados y propensos a la delincuencia. Esto puede resultar en bullying y discriminación. Cuando los estudiantes no rinden al mismo nivel que otros estudiantes, pueden recibir menos atención lo que empeora su situación y puede generar una sensación de falta de poder y agresión, lo que puede dar lugar a un comportamiento negativo.

Algunas sugerencias para ser más inclusivo con los estudiantes romaníes, sinti y viajeros:

* No segregar a los niños romaníes, sinti y viajeros ni ponerles en una clase o escuela con necesidades especiales.
* Informarse sobre los antecedentes de los estudiantes romaníes, sinti y viajeros; cuando hay desventaja, tomar medidas para corregirlo.
* El apoyo de los padres y la comunidad es crucial pero puede faltar; vale la pena invertir algo de tiempo en visitar a los padres, escuchar sus preocupaciones y construir una relación de confianza; esto facilitará la cooperación pedagógica. Esta relación puede incluir cosas básicas como enseñar a los padres que los libros son importantes para sus hijos, cómo cuidar los libros escolares, cómo hacer la tarea y cómo ser alentadores. Tener en cuenta que los padres pueden no ser capaces de leer o escribir muy bien y pueden tener una resistencia cultural a la escolarización.
* Los estudiantes romaníes, sinti y viajeros pueden sentir desconfianza hacia los demás y otros pueden sentir desconfianza hacia ellos. La escuela necesita desarrollar su autoconfianza y alentar a otros estudiantes a superar los prejuicios y cooperar y ayudar a los niños romaníes, sinti y viajeros.
* Los estudiantes romaníes, sinti y viajeros pueden no estar acostumbrados al aprendizaje formal; la escuela puede necesitar crear un camino para "enseñarles a aprender" y ayudarles a ver que aprender es divertido. Una de las formas de hacerlo es combinar formas más formales de aprendizaje con formas informales y juegos.

**Inmigración y populismo**

En la actualidad, Europa tiene mucho que hacer con respecto a la inmigración. Si bien Europa invitó a muchos inmigrantes en los años sesenta y setenta para poder mantener la economía en expansión, hoy en día muchas personas ven la inmigración y los refugiados como una amenaza para el trabajo y las culturas nacionales. Esto tiene lugar en un contexto europeo de menos inmigración que hace una década, a excepción de los países mediterráneos, donde los refugiados quedan atrapados porque los estados del norte no quieren aceptarlos.

El contexto de esta situación es que en las últimas dos décadas, las diferencias de ingresos entre las clases alta y media y baja en Europa se han vuelto más grandes. Las clases medias y bajas tienen más dificultades para mantener su estilo de vida y comienzan a sentirse amenazadas en su bienestar. Los partidos populistas juegan con esta sensación de incomodidad e inseguridad culpando estos sentimientos a la inmigración en lugar de a las políticas económicas de

las últimas décadas. Pretenden que, si no hubiera o hubiera menos inmigrantes o refugiados, los estados europeos podrían regresar a unos mejores tiempos imaginados, en los que podríamos ser prosociales "entre nosotros". Esto lo convierte en una visión nacionalista y exclusiva que está en desacuerdo con los valores básicos de la democracia y el respeto a las minorías.

Para las escuelas y los docentes puede ser muy difícil lidiar con tales fuerzas y volver a una cultura escolar más prosocial. En países donde los partidos populistas ya han ganado elecciones y son parte de las autoridades locales o nacionales, o pueden influir en los medios, esto se vuelve aún más difícil. Las escuelas pueden incluso estar en riesgo de ser acusadas de "promover valores izquierdistas radicales" (en realidad democráticos y prosociales) y las partes interesadas populistas pueden instarlos a permanecer "objetivos" o "leales al estado". Los estudiantes pueden adoptar las opiniones de sus padres sobre esto o pueden ser influenciados por los propios populistas.

Algunas sugerencias para combatir la xenofobia y la retórica populista antiinmigrante en las escuelas:

* La escuela debe desarrollar una visión clara de cómo quieren posicionarse en relación con la ciudadanía, la democracia y la tolerancia. Fomentar la prosocialidad en una sociedad democrática es un motor poderoso para guiar esa visión.
* Ofrecer a los estudiantes un entorno, cultura escolar y un plan de estudios en el que se promueva y apoye el pensamiento crítico fortalecerá sus propias elecciones y disminuirá el riesgo de que sean arrastrados por argumentos superficiales o falsos, como que los inmigrantes quitan nuestros empleos y bienestar.
* En lugar de alejarse de la política, la escuela puede ofrecer a los estudiantes cursos y espacio para investigar, analizar y discutir sobre política.
* La escuela puede permitir todos los puntos de vista políticos, pero solicitar que estos se defiendan de manera adecuada, con base en hechos probados, un análisis sólido y que se debatan en debates respetuosos. "Una opinión no es suficiente para sostener una discusión".
* La escuela necesita reconocer que los movimientos populistas se basan en "jugar" con las emociones y las respuestas de lucha o huida. Esto muestra nuevamente cuán necesario es que las escuelas enseñen no solo materias académicas sino también cómo manejar las emociones y formar actitudes democráticas y tolerantes.
* Los estudiantes con actitudes populistas que expresan tales opiniones de manera que no sean prosociales, deben participar en una discusión sobre la prosocialidad. Si no están dispuestos a hacerlo, el personal puede escucharles y dialogar con ellos sobre lo que les impide ser prosociales. Los estudiantes que cruzan los límites de las reglas básicas acordadas sobre la prosocialidad deben ser corregidos, preferiblemente por métodos restaurativos.
  1. **Pautas ABC versus estándares**

Este documento establece el marco general de los principios de un proceso de certificación antibullying y no constituye ni tiene el estatus de un "Estándar", tal y como está ampliamente definido y conocido en el contexto de ISO.

Los “Estándares” establecen los requisitos adecuados para productos, procesos, servicios, sistemas, etc. En el caso de que una organización cumpla con los requisitos respectivos de un Estándar, se puede emitir un certificado contra el Estándar.

ABC apunta en un futuro cercano a participar en el desarrollo de un Estándar del Sistema Antibullying.

Normalmente, se requiere que las organizaciones desarrollen por completo el contenido de los pasos de la certificación y sólo se auditan externamente al final. En este caso, hemos intentado apoyar a las escuelas tanto como podemos ofreciéndoles herramientas, plantillas y ejemplos para facilitar el proceso.

Creemos que estas pautas son aplicables a todas las instituciones educativas, tanto públicas como privadas. También pueden, con algunas enmiendas, ser aplicables a otros servicios juveniles.

La implementación efectiva del proceso de certificación antibullying significa respetar los siguientes requisitos:

1. Definición y comunicación por parte de la escuela de una política antibullying, aceptando claramente los compromisos hacia los usuarios con respecto a la prevención y la lucha contra el acoso escolar;

2. Preparación de un plan interno de antibullying en la escuela/organización, asegurando la implementación constante y correcta de las acciones previstas en el Plan;

3. Preparación y actualización anual de un documento de evaluación de riesgos de bullying, teniendo en cuenta los resultados de un análisis preliminar del contexto de referencia, del área en la que opera la escuela y la organización no escolar que aplica el documento, tipología de usuario, del grupo de edad en cuestión, de las estadísticas del período más reciente con respecto a los actos de bullying;

4. Actualización periódica del plan antibullying en línea con los resultados de la evaluación de riesgos y dirigido a fortalecer la prevención del bullying;

5. Comunicación a los usuarios y a todas las demás partes interesadas sobre las acciones adoptadas para garantizar la prevención y la lucha contra el bullying, de acuerdo con el principio de "transparencia aplicada al bullying";

6. Definición de un "procedimiento para identificar la gestión de las criticidades con respecto al bullying" con el objetivo de permitir a todas las partes involucradas señalar (también de forma anónima) cualquier caso de bullying y mantener bajo control las medidas para evitar o gestionar las criticidades, también teniendo en cuenta que las medidas para prevenir y combatir el bullying han sido verificadas de manera efectiva;

7. Adopción y actualización periódica de un plan de “capacitación contra el bullying” para garantizar la capacitación, actualización, participación y sensibilización de todos los actores (estudiantes, profesores, personal de capacitación, directores, padres, la comunidad...)

8. Actualización periódica de la auditoría antibullying, de manera que se identifiquen posibles situaciones críticas y se verifiquen las medidas antibullying programadas.

**3. Los pasos del procedimiento de certificación.**

En última instancia, la Red Europea de Antibullying (EAN) tiene como objetivo ayudar a las escuelas a certificarse, lo que significa que pueden mostrar que su política antibullying y prosocial es de alta calidad y se espera que tenga el impacto que busca.

Un procedimiento de certificación formal tiene 5 fases:

1. **Análisis inicial**; la organización, en este caso una escuela, realiza investigaciones y controles internos para explorar y analizar cuál es la política actual y cómo se implementa.

2. **Definir la política de la organización**; la organización establece objetivos y desarrolla una estrategia para implementarlos.

3. **Definición de los procedimientos**; la organización describe los procedimientos y las rutinas que debe seguir la organización para alcanzar los objetivos; los procedimientos deben reflejar un ciclo PDCA o Deming (ciclo de mejora continua).

4) **Auditoría externa:** la organización solicita a un organismo de certificación externo independiente que evalúe la conformidad de los procedimientos con los requisitos de un Estándar Antibullying definido.

El organismo de certificación brinda retroalimentación a la organización sobre posibles déficits en los procedimientos y la organización tiene la oportunidad de tomar medidas correctivas.

5. **Certificación**: el organismo de certificación revisa los procedimientos actualizados y otorga el certificado a la organización.

**Paso 1: Autoevaluación**

Este párrafo trata sobre la primera fase del Procedimiento de Certificación Anti-Bullying: la evaluación inicial. EAN prefiere llamar a esto una autoevaluación, porque esto denota más claramente que esta evaluación es realizada por la propia escuela.

Sugerimos hacer la autoevaluación siguiendo 5 pasos. Estos pasos están destinados a recopilar información e involucrar a todas las partes interesadas (gerencia, personal, estudiantes y padres) en el proceso. Al involucrar a todas las partes interesadas durante la evaluación, la escuela establece un fundamento sólido para el compromiso conjunto y la "propiedad" de la política, que es uno de los elementos esenciales de una política exitosa.

Los cinco pasos son:

1. **Recopilación de documentos**

Cada escuela ya tiene una política antibullying o al menos algunas reglas sobre disciplina. El primer paso para evaluar la calidad de la política escolar antibullying y prosocial es recopilar los documentos que ya están allí.

Los documentos que posiblemente tenga la escuela son: (puede usar esto como una lista de verificación)

* Un documento de política: visión de la escuela, los fundamentos de la política, objetivos, principales formas de prevenir el bullying y promover el comportamiento prosocial; dicho documento a menudo se publica en el sitio web de la escuela (en algunos países es un requisito legal)
* Un documento de estrategia que describe qué se hace concretamente para implementar la política, quién es responsable de qué y una visión general de los procedimientos educativos y ambientales para implementar las metas
* Reglas básicas para estudiantes
* Reglas básicas para el personal
* Una Política de Protección de Datos (en países europeos este es un requisito legal)
* Un procedimiento para hacer frente a las transgresiones de las reglas básicas.
* Un procedimiento para la suspensión temporal o permanente de los estudiantes.
* Un procedimiento sobre cómo manejar (sospecha) la intimidación sexual
* Un procedimiento de cooperación con la policía.
* Más procedimientos sobre cómo actuar en emergencias (incendios, tiroteos, reacciones agresivas de los estudiantes en eventos políticos, culturales o sociales)
* Una guía sobre cómo tratar con la atención de los medios (TV, radio, internet)
* Un procedimiento / herramienta para reportar incidentes desagradables
* Una encuesta sobre el bienestar / comportamiento negativo de los estudiantes.
* Una encuesta sobre salud y bienestar del personal.
* Un procedimiento de quejas
* Un procedimiento de rehabilitación para acusados ​​injustamente
* Una lista de métodos, proyectos o intervenciones para promover el comportamiento prosocial y combatir la discriminación, posiblemente en la forma más sistemática de una descripción de un curriculum espiral
* Un mecanismo para que los estudiantes evalúen a los profesores.
* Un mecanismo para regular la participación democrática en las decisiones escolares.

Es posible que parte de la documentación no sea bien conocida por la población escolar. En algunos de los siguientes pasos es necesario que los estudiantes y el personal conozcan las medidas que ya están implementadas. Para este propósito, es útil resumir las políticas y estrategias existentes en una breve presentación de PowerPoint (10 minutos) que se puede utilizar en los pasos de autoevaluación 3 y 4.

1. **Encuesta de investigación**

EAN desarrolló dos encuestas sobre comportamiento antibullying y prosocial: una para estudiantes y otra para personal. Es recomendable obtener tantas respuestas como sea posible en ambas encuestas. Si solo recopila datos de un pequeño porcentaje de la población escolar, los resultados sorprendentes o controvertidos pueden ser cuestionados sobre la base de la no representatividad. Si no puede recopilar datos de todos los estudiantes y el personal, es mejor al menos recopilar datos de un grupo representativo.

Por favor, revise su Política de Protección de Datos para determinar cómo tratar la recopilación de datos y resultados. Recomendamos mantener las encuestas en el anonimato para asegurarse de que los participantes no sientan que tienen que responder de forma políticamente correcta y que usted tenga una visión real de cuál es la situación de la escuela. Este anonimato se explica al comienzo de las encuestas.

Las encuestas se basan en preguntas utilizadas internacionalmente sobre la autoestima, la asertividad, el comportamiento desagradable, las opiniones sobre el bullying y su implementación y sobre las competencias de los docentes. Estas incluyen algunas preguntas sobre temas que pueden ser delicados en su escuela, como el comportamiento criminal (robo y chantaje), intimidación sexual y diversidad sexual. Seguimos las pautas internacionales para incluir tales preguntas porque creemos que estos temas, aunque controvertidos, pueden desempeñar un papel en las escuelas. Dejarlos fuera de las encuestas le quitaría la oportunidad de descubrirlos y alentar el tabú sobre estos temas.

Es posible que le preocupe qué hacer cuando las encuestas muestran que se realizan actividades ilícitas o indeseables. En las experiencias piloto de la encuesta, se mostró que en algunas escuelas piloto los estudiantes denunciaron chantaje, extorsión o intimidación sexual. Debido a que las encuestas son anónimas, la administración de la escuela no puede descubrir quiénes son los perpetradores o las víctimas.

Tenga en cuenta que a veces algunos estudiantes se sienten molestos y pueden responder algunas preguntas provocativamente. Puede intentar averiguar si esto sucedió revisando el archivo de datos y ver si los encuestados en cuestión responden preguntas de manera obstructiva todo el tiempo. Hay varias preguntas abiertas donde los estudiantes pueden hacer comentarios. Si dichos comentarios indican que un estudiante no completó la encuesta de manera seria, puede optar por eliminar ese encuestado de los datos. Sin embargo, tenga cuidado con esto. Los estudiantes pueden responder algunas preguntas con seriedad y sentirse frustrados por otras.

Al final del cuestionario, agregamos un campo para comentarios de los encuestados. Esto les permite pedir ayuda o apoyo. Puede editar la información de referencia y asistencia al final de las encuestas.

Las encuestas de estudiantes y personal tienen algunas preguntas comparables. Debido a que los estudiantes y el personal a menudo tienen diferentes puntos de vista sobre la situación en la escuela, es interesante compararlos y resaltarlos. Dichas diferencias apuntan a un problema en las políticas antibullying y prosociales de las escuelas. Una política antibullying y prosocial efectiva se basa en una visión conjunta y tiene un alto nivel de compromiso de todos los interesados. Las diferencias pueden guiarle hacia medidas o intervenciones para crear una visión más conjunta o para obtener más cooperación y compromiso con la política.

1. **Revisión por parte de los estudiantes**

La revisión de los estudiantes es un día con actividades diseñadas para darles a los estudiantes una visión de cómo los estudiantes piensan sobre la seguridad escolar en un sentido amplio. Obtienen la información de los pasos 1 y 2 y hacen entrevistas con otros estudiantes para obtener más información. Por la tarde analizan los resultados y pasan por un proceso de establecimiento de prioridades y formulación de recomendaciones para mejorar. El programa detallado y la guía para la revisión de los estudiantes está disponible en un archivo separado. Tenga en cuenta que el programa es una sugerencia y una guía, no dude en adaptarlo a las necesidades de sus estudiantes.

Para organizar la revisión de los estudiantes, el personal debe seleccionar algunos estudiantes para un grupo de revisión de estudiantes. Unos 10 estudiantes es un buen número, preferiblemente de diferentes edades y, si corresponde, de diferentes niveles de estudio o direcciones. Estos estudiantes deben ser retirados de la lista de asistencia por un día.

La revisión también debe prepararse para las entrevistas de los estudiantes que revisan con otros estudiantes. Las entrevistas durarán entre 10 y 15 minutos y, en total, entre una y dos horas antes y posiblemente durante la hora del almuerzo. En total se realizarán unas 30 entrevistas. El personal puede permitir que los estudiantes que revisan elijan por su cuenta a los encuestados yendo a las clases y sacando a los estudiantes para ser entrevistados durante 15 minutos. Alternativamente, el personal puede decidir de antemano quién será entrevistado y elegir una muestra representativa de estudiantes. En ambos casos, todos los profesores y otro personal deben estar informados sobre el procedimiento y que los estudiantes que revisan pueden moverse por la escuela durante las clases pidiendo a los estudiantes ser entrevistados.

Después de las entrevistas, los estudiantes pasan por un proceso de análisis guiado que resulta en algunas recomendaciones para mejorar la política antibullying de la escuela. Tenga en cuenta que algunas de estas recomendaciones pueden sonar familiares para los profesores, pero otras pueden ser nuevas o incluso impactantes (cuando los estudiantes critican a los profesores). Durante las pruebas piloto hemos visto que algunos profesores pueden rechazar algunas recomendaciones rápidamente; “¿Esta recomendación viene del estudiante X? Entiendo que tiene algunos problemas en casa, esto lo enoja y a menudo hace comentarios tan provocativos para desahogar su frustración ”. Esté preparado para las críticas, no descarte esto de inmediato y no se sienta ofendido. Tome en serio a los estudiantes y considere sus argumentos y recomendaciones cuidadosamente.

Es aconsejable que al menos un miembro del personal esté disponible para acompañar el proceso y hacer un informe de la revisión, describiendo los resultados de las discusiones, las prioridades y las recomendaciones. Asegúrese de que los estudiantes estén de acuerdo con el informe. La guía para la revisión de los estudiantes contiene un anexo con una plantilla para dicho informe, tanto como un archivo de texto como una breve presentación de PowerPoint.

1. **Revisión por parte del personal**

La revisión realizada por el personal toma la forma de uno o dos talleres, que suman entre 5 y 6 horas. A estos talleres puede asistir una muestra representativa del equipo de personal, o la escuela puede elegir involucrar (casi) a todo el equipo en el proceso, dependiendo de cuán participativo quiere que sea el proceso la administración.

La primera parte del taller consiste en un “calentamiento” para captar el interés del personal. Este puede ser un video con algunas escenas de bullying, discutiendo cómo manejarlas e identificar dilemas. Pero también puede ser un conjunto de preguntas sobre las competencias de los docentes para combatir el bullying y para promover y apoyar el comportamiento prosocial.

Una presentación de los primeros tres pasos anteriores de la autoevaluación también funciona perfectamente para captar la atención o llevarla a un nivel más profundo. Especialmente los resultados más sobresalientes de las encuestas y las recomendaciones de los estudiantes despertarán el interés de los equipos de personal que se enfocan en el bienestar de los estudiantes. Déle al personal algo de espacio para responder a esto, pero tenga cuidado de que esta parte de la revisión no abarque todo el tiempo del taller. Tenga en cuenta que los posibles resultados amenazantes (por ejemplo, las críticas al comportamiento del profesor) pueden conducir a la descalificación de los resultados basados ​​en argumentos como "los datos no son representativos" y: "esta recomendación del alumno es parcial porque ...". Piense de antemano cómo manejará tales objeciones.

Los profesores pueden necesitar más capacitación en antibullying. Los anexos con el programa y la presentación de PowerPoint ofrecen posibilidades para esto. Tenga en cuenta que estas son pautas y sugerencias y deben adaptarse a las necesidades del profesor y al tiempo disponible para el taller. Por ejemplo, no presente toda la presentación de PowerPoint. Debe elegir la información necesaria y las actividades sugeridas en ella.

La segunda parte del taller puede centrarse en discutir cómo mejorar la política escolar sobre el comportamiento antibullying y prosocial. La experiencia de nuestros pilotos muestra que esto funciona mejor cuando se forman subgrupos de acuerdo con los principales hallazgos de las encuestas que necesitan seguimiento y las recomendaciones de los estudiantes.

Ejemplos de tales posibles temas son:

* Baja autoestima. Un porcentaje considerable de estudiantes tiene baja autoestima y poca asertividad. Esto parece socavar su participación, crear frustración y comportamiento negativo.
* Comportamiento callejero. Los estudiantes informan un alto nivel de comportamiento negativo, pero informan que no creen que esto sea desagradable, sino "normal". Esto puede indicar una cultura de comportamiento rudo que es común y deseable en la calle pero indeseable en entornos y aulas de clase media.
* Burlas, provocaciones y humillaciones. Los estudiantes reportan poco bullying "duro" pero muchas burlas, “bromas” provocativas y humillaciones. Estos pueden incluir niños que se llaman unos a otros homosexuales, débiles o cobardes. A los profesores también les gusta molestar y provocar a los estudiantes para mantener la disciplina y llamar la atención de los estudiantes. Sin embargo, no todos los estudiantes aprecian ese comportamiento de sus compañeros y menos aún cuando viene por parte de los profesores.
* Tratando con la diversidad. Algunas áreas de diversidad son menos aceptadas que otras. Esto se expresa en actitudes pero no (o también) en comportamiento. Parece ser parte de la cultura escolar (cuando los altos porcentajes lo respaldan) o parece ser un desafío para algunos (grupos de) estudiantes o personal en concreto.
* Expresando emociones y opiniones. Parece que un porcentaje considerable de estudiantes (¿y profesores?) piensa que es difícil lidiar con las altas emociones que pueden aparecer en clase o en otro lugar de la escuela.

Cada grupo de trabajo puede tener hasta 3 preguntas orientadoras para la discusión con el fin de asegurarse de que los subgrupos no se pierdan en reflexiones privadas, sino que se mantengan enfocados en el objetivo de entregar las recomendaciones del personal. Tres ejemplos de preguntas que podrían funcionar son:

1. ¿Cuál es su opinión sobre los resultados de las encuestas y la auditoría del estudiante en relación con el tema de este grupo de trabajo?
2. ¿Qué pueden hacer los profesores para mejorar la situación relacionada con el tema de este grupo? También piense en las competencias que los profesores necesitan para poder hacer esto, y si estas competencias ya están presentes o si necesitan capacitación o coaching adicional.
3. ¿Qué pueden hacer otros, aparte de los docentes, para mejorar la situación relacionada con el tema de este grupo? Piense en las acciones deseadas por los estudiantes, otro personal, gerentes, padres, apoyo externo y apoyo comunitario o político.

Pida a los grupos de trabajo que informen sobre su trabajo a todo el grupo y fomenten los comentarios. Haga una lista de recomendaciones del personal sobre los temas y tareas seleccionados para las diferentes partes interesadas.

Una plantilla puede ser:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Temas** | **Gerentes** | **Personal** | **Estudiantes** | **Padres / otros** |
| Tema 1 |  |  |  |  |
| Tema 2 |  |  |  |  |
| Tema 3 |  |  |  |  |

1. **Análisis de la administración**

La fase final de la autoevaluación es la gestión que analiza los hallazgos de los pasos anteriores. La mejor manera es recopilar los informes en un expediente y entregarlos a la gerencia para que los estudie. Si el expediente se vuelve más complejo, puede ser que una gerencia ocupada no tenga el tiempo para revisarlo adecuadamente. En ese caso, es aconsejable hacer un resumen ejecutivo de un máximo de 3 páginas de los hallazgos y recomendaciones. Adjuntamos plantillas (anexo 9 y 10) para hacer dicho resumen.

Se le puede pedir a la gerencia que prepare su reunión de análisis final completando individualmente la lista de verificación de autoevaluación (anexo 1). Esta lista de verificación es una de las varias versiones que probamos. No afirmamos que esta lista de verificación sea la mejor o la mejor manera de evaluar la política escolar sobre el bullying. Pero es una combinación de aspectos que abordamos en varias discusiones sobre esto.

Luego, la lista de verificación se basa en los 4 campos de atención que a menudo se utilizan en la política contra el bullying: cultura pedagógica, prevención, respuesta e intervenciones personalizadas. Integramos hallazgos científicos sobre elementos efectivos (ver párrafo 2.2) en los 10 puntos de control. Al pedirle a la gerencia que califique la política en diferentes niveles de compromiso por parte de la población escolar (sin compromiso, compromiso de gestión, compromiso del personal, compromiso de los estudiantes y el compromiso de los padres), presentamos una forma de monitorear el nivel de apoyo a la política antibullying. Esta noción se basa en las teorías del cambio organizacional de Everett Rogers y John Kotter. Las 5 categorías de compromiso se basan en la idea de que la adopción de una política mejorada contra el bulying en una escuela generalmente comienza con una iniciativa de la administración hacia el personal, y luego, con la orientación adecuada de la administración, puede extenderse a los estudiantes y posiblemente a los padres. Esto no niega que las iniciativas para mejorar la política antibullying también pueden provenir de profesores, estudiantes o padres, pero presupone que la adopción sistemática de nuevas rutinas escolares sólo es posible cuando está enmarcada y apoyada por la administración escolar. No podemos asegurar y demostrar que esto sea cierto para todas las escuelas, pero esperamos que este tipo de adopción de innovación en las escuelas sea el más común.

Si la administración consta de un solo administrador o director y no es posible tener una discusión de evaluación final con un equipo de administración, un consultor o el líder del proyecto de evaluación puede revisar la lista de verificación con el gerente. Esta lista de verificación se proporciona como un documento separado (ver anexo 1).

Una discusión en el equipo de gestión puede tener la siguiente agenda:

1. **Primeras impresiones**: intercambiando primeras impresiones sin juzgar o discutir los detalles.
2. **Dirección general de la mejora**: comparando los puntajes en la lista de verificación y discutiendo en general sobre en qué nivel de compromiso de la innovación piensan los gerentes que está la escuela y formando una visión conjunta sobre la dirección general para mejorar la política.
3. **Propuestas detalladas**: la gerencia discute las preguntas clave una por una y examina las preguntas "preparatorias" más detalladas. Esto lleva a una serie de propuestas más detalladas para una estrategia para implementar en la práctica la deseada política actualizada.

Después de esta reunión, se hace un resumen de la discusión, incluidas las propuestas de gestión.

**Paso 2: Definir la política de la organización**

Este capítulo describe cómo otras partes interesadas en la escuela discuten las propuestas de gestión y cómo se pueden tomar decisiones para garantizar el compromiso de todas las partes interesadas.

1. **Usar la lista de verificación para establecer prioridades**

La lista de verificación da una dirección principal al determinar en qué nivel de compromiso opera la escuela. La recomendación natural es que la escuela podría esforzarse por establecer metas para alcanzar el siguiente nivel. Por ejemplo, si una política antibullying es principalmente una política sobre el papel o con compromiso por parte la gerencia, pero no realmente por parte de todos los profesores, un objetivo principal sería involucrar, paso a paso, a una mayor parte del equipo de personal. Si la mayoría de los profesores conocen y están comprometidos con la política, pero todavía hay incidentes regulares de comportamiento desagradable, puede ser hora de involucrar más a los estudiantes.

Puede ser que los puntajes de autoevaluación sean diferentes en cada campo o punto de control. Esto puede indicar una inconsistencia en la política. Cada punto de control se refiere a otro "elemento efectivo". Si algunos de los puntos de verificación obtienen puntajes más bajos que otros, esto puede dar una señal a la gerencia de que la escuela no está tomando en consideración algunos principios con base científica. Esto influye en el marco lógico estratégico de la política antibullying. En tales casos, podría ser una recomendación reflexionar sobre si los profesores, los estudiantes y los padres son conscientes de los elementos efectivos de la política contra el bullying y si se cumple con la necesidad de capacitación. Pero también puede ser que las opiniones personales de los profesores, estudiantes o padres estén en desacuerdo con los hallazgos científicos. Un ejemplo común de esto es que muchas personas piensan que un monitoreo más estricto de los estudiantes y un castigo severo de los acosadores son las mejores formas de combatir el acoso. Esta visión no es respaldada por la ciencia. Cuando surgen este tipo de diferencias de opinión, es mejor reunir a las diferentes partes interesadas y estudiar más a fondo las fuentes de información sobre el antibullying efectivo disponibles.

Los puntos de control están precedidos por "preguntas preparatorias" que se utilizan para explorar medidas concretas para elevar el nivel de compromiso. Parte de esto es tener una política o intervención, otra parte es asegurarse de que todos los participantes de la escuela lo sepan y una última es promover que todos los participantes de la escuela *pongan su corazón en ello*, como dice John Kotter, para que haya un profundo compromiso. Este compromiso sincero implica la participación real de todas las partes interesadas en desarrollar o reconducir la política y las intervenciones. Solo decir o "entrenar" de arriba abajo a las personas sobre "qué hacer" no creará un compromiso real.

1. **Consideraciones para enmarcar la política**

Vale la pena mencionar que las escuelas ya están sujetas a varias disposiciones legales y las autoridades requieren que las escuelas implementen una variedad de medidas. Estas obligaciones legales pueden ser específicas para la política antibullying, pero también pueden ser mucho más amplias y afectar el bienestar y la motivación de los estudiantes y el personal de manera positiva o negativa. Todos los procesos de enseñanza y aprendizaje tienen implicaciones para el desarrollo personal y social. Las formas en que los miembros del personal de la escuela se relacionan entre sí y con los estudiantes, y la calidad de las relaciones entre los propios estudiantes, forman la base para el desarrollo personal y social en una escuela.

Hay espacio dentro de la enseñanza de todas las materias para: fomentar una actitud de respeto por todos, promover el respeto y el interés por la diversidad, abordar los prejuicios y los estereotipos y resaltar que el comportamiento de intimidación es inaceptable. Además, el plan de estudios ofrece oportunidades para que los estudiantes consideren sus actitudes y su seguridad cuando están online y tomen decisiones informadas sobre su salud, vida personal y desarrollo social en este contexto. Este contexto deja claro que a lo largo de la vida escolar, los estudiantes adquieren una gama de habilidades clave del siglo XXI, que incluyen: autogestionarse, mantenerse bien, comunicarse y cooperar con los demás. La política antibullying debe integrarse en este "ethos" de la escuela. El término "ethos" describe el espíritu característico de una escuela que impregna todos los aspectos de la vida escolar, desde el plan de estudios formal que se enseña en el aula hasta la vida cotidiana de la escuela y su comunidad. El espíritu característico de una escuela está determinado por los valores y tradiciones culturales, educativas, morales, religiosas, sociales, lingüísticas y espirituales que hablan y son característicos de los objetivos y la conducta de la escuela. Dentro de eso, la política de la escuela para manejar el bullying debe ser parte del marco operativo general que se aplica en la escuela y, por esta razón, la política y la estrategia deben desarrollarse y adaptarse a las necesidades de todas las partes interesadas ​​en la propia escuela.

En el anexo 2, proporcionamos una plantilla para una política antibullying. La política debe publicarse y estar disponible para todas las partes interesadas. Si la escuela tiene un sitio web, su política antibullying debe ser fácilmente accesible desde la página de inicio, de lo contrario, la escuela debe consultar dónde las personas pueden acceder a los documentos de la política mediante carteles o avisos.

1. **Crear compromiso para el plan antibullying**

El compromiso con el plan antibullying es probablemente el aspecto más crucial de su impacto. Es por eso que prestamos atención a este problema incluso antes de describir el contenido de un plan antibullying.

El plan antibullying debe implementarse principalmente mediante la cooperación entre el personal y los estudiantes. Para garantizar el compromiso tanto del personal como de los estudiantes, ellos deben participar en el desarrollo de la política desde el principio. Cuando se desarrollan nuevas rutinas de manera participativa hay más posibilidades de que todas las partes interesadas ​​(gerencia, personal, estudiantes, padres / cuidadores) se sientan "copropietarios" de las mismas.

La escuela debe considerar la forma en que quiere organizar esta participación. Siguiendo las escaleras de participación de [Sherry Arnstein](https://en.wikipedia.org/wiki/Sherry_Arnstein) y de [Roger Hart](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=2ahUKEwjz2aSEhttps://www.unicef-irc.org/publications/pdf/childrens_participation.pdf), distinguimos entre 6 niveles de participación:

1. No participación (la administración dicta la visión/rutinas por su propia cuenta)
2. Información (la gerencia convence a otros[[2]](#footnote-2) de la visión/rutinas deseadas)
3. Consulta (la gerencia desarrolla la visión/rutinas en parte basándose en la retroalimentación de otros)
4. Compromiso (la gerencia desarrolla la visión/rutinas junto con otros, pero decide por sí sola)
5. Democracia representativa (la gerencia desarrolla la visión/rutinas junto con otros, hace una propuesta final, pero los otros toman una decisión democrática)
6. Control juvenil (la gestión facilita un proceso de desarrollo conjunto de la visión/rutinas, los representantes democráticos elegidos de los estudiantes tienen un veto sobre la propuesta final)

En las sugerencias y la descripción de la autoevaluación, hemos intentado maximizar esta participación. Ahora estamos en la fase donde la gerencia decide sobre la dirección. Para EAN, es imposible dar pautas detalladas sobre cómo implementar este proceso de decisión de manera participativa porque dependen de la operación general de la escuela. Sin embargo, creemos que podemos ofrecer las siguientes pautas:

* Sea claro sobre el poder de decisión que tendrán otras partes interesadas (además de la gerencia) y cómo pueden ejercer este poder.
* Describa el procedimiento y cuándo se aceptan las modificaciones.
* Asegúrese de que la comunidad escolar y especialmente los participantes activos en el procedimiento de decisión reciban comentarios adecuados sobre lo que se hace con sus comentarios.
* Si la gerencia rechaza las sugerencias, ofrezca una explicación transparente y lógica de por qué furon rechazadas.
* Informar a todos sobre la política actualizada y los cambios en ella; es útil publicar (partes de) la política antibullying como un manual, publicarla online, hacer resúmenes de la misma como afiches en la sala del personal y en los espacios para estudiantes; pedir al personal y a los estudiantes que ayuden a diseñarlos.
* Converse con el personal, los estudiantes y los padres para tener una idea de cómo quieren implementar la política y, posiblemente, si todavía hay objeciones y cómo se pueden resolver de manera positiva.
* Involucre a los padres en el proceso y haga todo lo posible para alinear la política y las estrategias escolares con la forma en que los padres crían a sus hijos, si surgen conflictos entre la pedagogía escolar y el uso de los padres; entablar un diálogo para establecer una visión y prácticas prosociales conjuntas.

1. **Desarrollo del plan antibullying.**

Con base en la autoevaluación, la gerencia desarrolla o actualiza el plan antibullying de la escuela.

El plan idealmente establece objetivos medibles basados ​​en las conclusiones y puntos de mejora que surgieron de la evaluación. Debido a que las escuelas cambian constantemente, la evaluación y el plan antibullying deben actualizarse periódicamente. EAN sugiere actualizar *las reglas básicas para el comportamiento* anualmente en un proceso iterativo con los estudiantes y el personal y hacer una nueva autoevaluación y actualización del plan antibullying cada 4 a 5 años. Además, puede ser que se necesiten actualizaciones intermedias, por ejemplo, cuando el gobierno o las autoridades de calidad de la escuela implementan nuevas pautas o cuando incidentes mayores sacuden la escuela y requieren una revisión.

EAN recomienda ver la política escolar como un todo coherente, pero con diferentes capas. Estas capas se pueden describir en el documento de la política. La lista de medidas requiere que las escuelas desarrollen una cultura pedagógica de apoyo, prevención, respuestas adecuadas a incidentes e intervenciones personalizadas para estudiantes con problemas de conducta más severos y que atiendan la diversidad.

**La cultura pedagógica** se refiere a los factores que aumentan la probabilidad de que los estudiantes se sientan bien y reciban apoyo en la escuela. Funciona como un amortiguador para las experiencias negativas. La cultura pedagógica es el núcleo de la política antibullying. Cuando una cultura escolar es negativa, todas las demás capas externas sufrirán una falta de conexión a tierra. Una cultura escolar efectiva para prevenir el bullying es cálida, acogedora, protectora y desafiante para los estudiantes y para otros miembros de la comunidad escolar. Esta perspectiva positiva debe reflejarse en la forma en que los adultos ven cómo se debe dirigir a los estudiantes para ser ciudadanos plenamente responsables, en la pedagogía conjunta.

Las posibles estrategias incluyen:

* Monitorear la seguridad escolar
* Desarrollar una visión sobre la seguridad escolar
* Desarrollar una estrategia combinada prosocial y antibullying

**Prevención** se refiere a medidas y programas más específicos para promover la prosocialidad y el antibullying.

Las posibles estrategias incluyen:

* Reglas básicas para el comportamiento de los estudiantes y el personal
* Diálogo/lecciones sobre bullying y acoso

**Respuesta** se refiere a cómo la escuela trata los incidentes desagradables. Siempre ocurrirán incidentes, porque los estudiantes están en un proceso de desarrollo y aprendizaje, el personal tiene menos experiencia y los estudiantes o el personal pueden diferir de opinión, lo que puede generar conflictos. La mayoría de estos incidentes son relativamente fáciles de resolver en un entorno escolar positivo y de apoyo mediante un conjunto específico de medidas con las que la mayoría de los actores de la comunidad escolar están de acuerdo. Estos apartados tratan sobre estos incidentes relativamente fáciles de resolver. La mayoría de ellos se basan en la investigación de lo que se muestra como elementos efectivos de la política contra el bullying.

Las posibles estrategias incluyen:

* Desarrollar un enfoque restaurativo
* Desarrollar procedimientos para gestionar incidentes.
* Definir cuándo y cómo detener el comportamiento aceptable
* Definir si, cuándo y cómo castigar (si el castigo se elige como parte de la política)

**Intervenciones a medida** se refiere a incidentes que ocurren repetidamente y se convierten en un patrón que debe corregirse. El patrón de comportamiento negativo puede verse en individuos (provocado por un trauma o patrón personal, problemas en el hogar, etc.) o debido a interacciones sociales negativas más estructurales, como la exclusión y discriminación cultural y social.

Las posibles estrategias incluyen:

* Manejo de comportamientos desagradables repetidos
* Desarrollar un protocolo para asesoramiento y acompañamiento personal o en grupos pequeños (ver, por ejemplo, el programa Apoyo de comportamiento positivo)
* Prevención de la exclusión estructural y la discriminación (ver, por ejemplo, las sugerencias en el párrafo 1.2)
* Gestión de incidentes discriminatorios
* Gestión de insultos en general o formas específicas de insultos discriminatorios

1. **Definición de los roles y responsabilidades.**

Un enfoque para toda la escuela (que involucra a la administración escolar, el personal, los padres y los estudiantes) para lidiar con el bullying es un elemento clave de la práctica efectiva. Además del papel de la administración y el personal, los padres y los alumnos tienen el papel y la responsabilidad de ayudar a la escuela a prevenir y abordar el acoso escolar y a lidiar con cualquier impacto negativo dentro de la escuela del bullying que ocurre en otros lugares.

Por estas razones, es muy importante definir roles y responsabilidades claros de:

* Directores y administradores
* Profesores y profesorado
* Estudiantes
* Padres

Cada uno de esos grupos necesita comprender la política antibullying y reconocer su propio papel en su estrategia. Es crucial que las escuelas involucren al personal, los estudiantes, los padres y toda la comunidad y que vean más allá de las etiquetas de "agresor" y "víctima". La investigación muestra que aparentemente el bullying ocurre sólo entre dos o pocas personas, pero en la práctica generalmente es parte de un proceso grupal mucho más amplio de personas que apoyan al perpetrador, de otras personas que sólo observan y facilitan el acoso al mostrarse interesados ​​pero sin hacer nada, y de nuevo otras personas que apoyan a la víctima hasta cierto punto. El proceso de bullying sólo puede revertirse mediante la adopción de intervenciones personalizadas para involucrar a todos esos grupos en la solución.

Los profesores y el personal deben ofrecer mentoría a los "acosadores" y especialmente a los estudiantes que repetidamente se encuentran con problemas debido al bullying. Los "acosadores" necesitan ayuda para comprender por qué se involucran en este comportamiento y resolver los problemas subyacentes. Hablar con los estudiantes sobre lo que sucedió, las posibles consecuencias de sus acciones, cómo podrían responder con más respeto la próxima vez y los escenarios alternativos de juego de roles pueden ayudar a romper el patrón de comportamiento negativo.

Una política eficaz contra el acoso escolar incluye que las escuelas brinden sesiones regulares para resolver el bullying de manera proactiva, en lugar de sólo reaccionar ante incidentes específicos después de los hechos.

Otro principio muy importante es alentar a los alumnos a ayudar a encontrar soluciones y apoyar esas soluciones, sin trasladar la responsabilidad de las soluciones sólo a los propios estudiantes. Para crear relaciones respetuosas entre el personal y los alumnos, los profesores y los alumnos deben trabajar juntos para elaborar las medidas y experimentar formas de implementarlas. Las estrategias de cómo resolver el acoso escolar entre los estudiantes y el personal se deben incluir en las medidas antibullying con el fin de compartir la propiedad de la política antibullying.

Finalmente, la participación de los padres y el reconocimiento de su impacto en el comportamiento, los logros y las aspiraciones de los estudiantes deben tenerse en cuenta al formular la política y las estrategias. Lo que marca la diferencia es cuando los padres sienten que la escuela invierte en un diálogo con ellos: respetuosa y curiosa hacia las diferencias culturales y lingüísticas, apoyadora ante los desafíos enfrentados, dispuesta a permitir que los padres participen como miembros valiosos de la comunidad y partes interesadas vitales en el desarrollo de la escuela.

La comunidad en torno a de la escuela no se limita a los padres. La escuela tiene que mostrar cómo pretende involucrar a la comunidad en general en las estrategias contra el bullying. Las organizaciones que no están formalmente involucradas en la educación, pero que juegan un papel importante en la forma en que se socializa a los jóvenes ("la comunidad pedagógica"), como las asociaciones deportivas, las asociaciones religiosas, los contextos culturales y lúdicos, podrían estar involucrados en la política antibullying y prosocial.

Un ejemplo de la definición de roles y responsabilidades de los actores clave puede ser el siguiente:

**Todos los participantes de la escuela**; se espera que el personal, los estudiantes y los padres:

* Respetar y apoyar a los estudiantes.
* Comportarse en la escuela de acuerdo con las reglas básicas, tanto en la vida real como online.
* Respetar la diversidad y ser tolerante con las diferencias que pueden desafiar sus propios puntos de vista.
* Modelar un comportamiento prosocial apropiado
* Seguir las pautas y respetar los límites según lo acordado en el plan antibullying

Además, los diferentes actores tienen responsabilidades específicas.

La **administración de la escuela** tiene la responsabilidad de:

* Desarrollar y actualizar la política antibulying en cooperación con los demás participantes en la escuela.
* Coordinar las mejoras sugeridas de manera sistemática, cuidando que los aspectos innovadores obtengan el máximo compromiso y realmente se implementen de manera efectiva
* Monitorear la implementación y el impacto de la política antibullying y ofrecer informes transparentes de esto a los participantes escolares y a las autoridades externas competentes en cambio de calidad escolar

El **personal de la escuela** tiene la responsabilidad de:

* Conocer los procedimientos más detallados sobre cómo crear una cultura escolar positiva, ofrecer medidas de prevención adecuadas y gestionar incidentes.
* Participar en la capacitación para obtener y actualizar la experiencia en estos temas.
* Cooperar como equipo en estos temas.
* Proporcionar un plan de estudios que incluya habilidades sociales y que se adapte a la implementación del plan antibullying.
* Tener un enfoque pedagógico que modele un comportamiento prosocial y justo y esté abierto a la participación de los estudiantes.
* Responder de manera oportuna, equitativa, justa y preferiblemente restauradora a los incidentes.

**Los estudiantes** tienen la responsabilidad de:

* Compartir trabajo y responsabilidades y ayudarse mutuamente cuando sea necesario
* Trabajar juntos en varios subgrupos y equipos y evitar la competencia destructiva.
* Resolver conflictos de manera pacífica, y si esto no parece posible, recibir ayuda de un miembro del personal.
* Si ven un conflicto, bullying o discriminación, darse cuenta de su posición de espectadores y actuar de manera que ayuda a poner fin a ello.
* Informar incidentes de bullying y discriminación.
* Participar en el desarrollo de políticas antibullying y otras políticas que sean relevantes para los estudiantes.
* Saber cómo la escuela implementa la democracia y cómo participar en ella.

**Los padres/cuidadores** tienen la responsabilidad de:

* Conocer las pautas principales del plan antibullying y las intenciones pedagógicas de la escuela y estar dispuestos a cooperar en estas.
* Ayudar a sus hijos con sus responsabilidades como se mencionó anteriormente.
* Informar incidentes de bullying y discriminación en o alrededor de la escuela de los que tengan conocimiento
* Trabajar con la escuela para resolver incidentes de conflicto, bullying o discriminación dentro o alrededor de la escuela.

La escuela trabaja con **la comunidad** para alinear algunas expectativas en particular:

* Compartir y construir una visión comunitaria del comportamiento prosocial y antibullying y una pedagogía relacionada utilizada por las partes interesadas de la comunidad que tienen contacto con los jóvenes.
* Trabajar con la escuela para resolver incidentes de conflicto, bullying o discriminación dentro o alrededor de la escuela.

1. **Estrategia de capacitación**

La política antibullying requiere habilidades de todas las partes interesadas ​​en la comunidad escolar. La capacitación puede incluir sesiones de información que educan sobre la política escolar, los mecanismos y los requisitos legales. Pero es más importante tener un programa claro sobre cómo crear el compromiso y las habilidades necesarias. El compromiso a través de la capacitación puede crearse mediante un diálogo entre el personal, los estudiantes y los padres. Debido a que la mayoría de las partes interesadas son usadas para gestionar los incidentes, recomendamos enfocar tales capacitaciones en discutir cómo resolver conjuntamente incidentes difíciles y usar estas discusiones como un primer paso para construir consenso y esfuerzos de equipo en la estrategia. Mientras tanto, dar ejemplos de elementos efectivos y probarlos en debates, juegos y juegos de roles insertará la noción de mejorar conjuntamente la calidad de la política.

Recomendamos implementar una capacitación sobre prosocialidad y antibullying al menos una vez al año y, además, capacitación adicional al introducir los nuevos elementos de una política actualizada.

Nuestra experiencia también muestra que muchos miembros de la comunidad escolar todavía conciben el bullying en términos bastante anticuados, como si sólo se tratara de un acosador (malo), una víctima impotente y que sólo se puede resolver con un monitoreo y castigo más estrictos. La capacitación debe informar al personal y a los estudiantes sobre los elementos efectivos de la política prosocial y antibullying. Esto incluye explicar los procesos grupales y los mecanismos sociales que impulsan el acoso escolar (estado grupal, posición grupal como iniciador, tipos de espectadores o víctimas, la importancia crucial de una cultura pedagógica de apoyo y las desventajas del castigo) y los métodos alternativos (como apoyar el comportamiento positivo y métodos restaurativos).

**Paso 3: Definir los procedimientos**

El tercer paso es describir los procedimientos en un protocolo, que aclaran qué debe hacerse en qué orden y quién es responsable de ello. Si la escuela busca una certificación ISO formal, cada paso de los procedimientos debe cerrarse con un documento que pruebe el cierre exitoso de ese paso. De esta forma, la implementación de los procedimientos se vuelve transparente para los auditores externos de ISO.

Este capítulo describirá cómo se implementarán las medidas e intervenciones elegidas mediante el desarrollo de un diagrama de pasos y procedimientos a seguir y agregando la información detallada sobre cómo proceder durante estos pasos. El diagrama también muestra cómo se actualiza periódicamente la política.

Algunos procedimientos que recomendamos tener son:

1. **Cómo establecer reglas básicas.** Este procedimiento puede contener elementos sobre cómo los estudiantes y el personal están involucrados en esto, cómo la participación se traduce en una política a nivel escolar, cómo se implementan las reglas rígidas o flexibles, asegurando que las reglas sean justas y equitativas y no brinden a algunos participantes escolares (como profesores) más derechos que otros (como estudiantes) sin razón objetiva.
2. **Cómo presentar a los nuevos estudiantes, a sus padres y al nuevo personal en la política antibullying.** Este procedimiento puede contener elementos sobre cómo informarles, cómo garantizar que estén de acuerdo con él, cómo gestionar las protestas que se oponen a los acuerdos en un momento posterior.
3. **Cómo capacitar al personal y a los estudiantes en la prosocialidad, luchando contra el acoso escolar y la discriminación.** Este procedimiento puede contener elementos sobre cómo evaluar las necesidades de capacitación, cómo desarrollar programas de capacitación adaptados a las necesidades reales, cómo evaluar si la capacitación tuvo el impacto deseado, cómo ofrecer capacitación de seguimiento en caso de que la capacitación inicial sea no adecuada.
4. **Cómo gestionar conflictos, bullying y discriminación.** Este procedimiento puede contener elementos sobre cómo señalar y cuándo informar los incidentes, cómo evaluar qué tipo de comportamiento negativo es, cómo decidir qué estrategia elegir, cuándo elegir un enfoque restaurativo y cuándo volver a la suspensión o el castigo, que acto o ritual cierra el incidente, cuándo o cómo mantener un archivo de incidentes, cómo cumplir con GDPR/demandas de privacidad.
5. **Cómo (re) diseñar una estrategia de prevención.** Este procedimiento puede contener elementos sobre cómo evaluar los riesgos en la población escolar y el contexto, cómo desarrollar un plan basado en evidencia con un alto impacto esperado, cómo evaluar el impacto de la estrategia y los programas de prevención subyacentes.
6. **Cómo (re) diseñar el procedimiento para intervenciones personalizadas.** Este procedimiento puede contener elementos sobre cómo evaluar los antecedentes y problemas específicos de un estudiante, cómo hacer un plan personal para el coaching del estudiante, cómo involucrar al estudiante en la implementación del plan, cómo evaluar el progreso de la intervención a medida. Puede encontrar inspiración y ejemplos para esto en el programa Apoyo de comportamiento positivo y en el kit de herramientas ABC.
7. **Cómo gestionar quejas**. Este procedimiento puede contener elementos sobre cómo y ante quién presentar quejas, información mínima en las quejas, dónde el demandante puede obtener apoyo (independiente), los pasos y el cronograma para gestionar las quejas, quién decide sobre las quejas, si hay una apelación contra las decisiones y cómo, un procedimiento para rehabilitar a personas acusadas injustamente.
8. **Cómo (re) diseñar una política escolar de calidad sostenible.** Todos los procedimientos mencionados anteriormente deben ser reevaluados de vez en cuando. El procedimiento general de la política de calidad de la escuela describe con qué frecuencia se realizará una revisión de toda la política de la escuela (o de la política antibullying) y qué pasos se tomarán. Este procedimiento de certificación es una plantilla de cómo se puede hacer esto para la política antibullying.

**Paso 4: Evaluación externa**

EAN puede ofrecer una verificación independiente de la calidad de los procedimientos. Los auditores EAN verificarán la documentación de la escuela.

Esta parte del proceso de certificación estaba fuera del alcance del proyecto ABC. EAN está trabajando con el instituto de certificación ISO para desarrollar una auditoría formal.

**Paso 5: Certificación**

De acuerdo con el Paso 4, EAN entregará un Informe de evaluación. El Informe se divide en una versión pública e interna, que incluye una categorización en niveles de A a D, que representan los niveles del compromiso logrado de la organización. El informe también incluye recomendaciones para una mejora adicional.

Para obtener la certificación formal, la organización solicita a un organismo de certificación externo independiente que evalúe la conformidad de los procedimientos con los requisitos de un Estándar Antibullying definido.

El organismo de certificación brinda retroalimentación a la organización sobre posibles déficits en los procedimientos y la organización tiene la oportunidad de tomar medidas correctivas.

El organismo de certificación revisa los procedimientos actualizados y otorga el certificado a la organización.

EAN intenta, en un futuro cercano, participar, por un lado, en el desarrollo de un Estándar del Sistema Antibullying, y por otro lado, en el desarrollo de un Esquema de Certificación relevante.

1. **Tratamiento de datos confidenciales y resultados**

Durante el Procedimiento de Certificación Antibullying, se recopilan datos y algunos resultados pueden ser confidenciales. Es importante informar a todas las partes interesadas, incluidos los padres y cuidadores, sobre la iniciativa para el procedimiento y describir cómo se tratarán los datos. Además, el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) requiere que la escuela proteja los datos personales sensibles y recopile el consentimiento activo para usar dichos datos.

En este contexto, podemos hacer una diferencia entre el consentimiento activo y el consentimiento pasivo.

**Consentimiento activo** requiere que los participantes hagan un clic en un cuadro para permitir el uso de datos dentro de limitaciones específicas, como se establece en el GDPR o la Declaración de privacidad de la escuela. El GDPR requiere el consentimiento activo para la información personal y sensible que potencialmente representa un riesgo para el bienestar del participante.

**Consentimiento pasivo** significa que usted informa a los participantes y les permite retirarse de la recopilación de datos o la cooperación. El consentimiento pasivo es comúnmente utilizado por las escuelas para actividades de rutina que son parte de la política de calidad de la escuela y donde los datos no representan un riesgo para los participantes individuales.

Debido a que la mayoría de los estudiantes en las escuelas secundarias son menores de edad (menores de la edad legal de consentimiento), se requiere legalmente pedir permiso también a los padres. Esto puede constituir un obstáculo importante para solicitar el permiso activo. En esta guía, hemos sugerido que la recopilación de datos se realice de forma anónima. Esto significa que el riesgo de fuga de datos es mínimo para los participantes individuales. Por lo tanto, recomendamos a las escuelas que utilicen un procedimiento de consentimiento pasivo para el procedimiento de evaluación. La escuela puede informar a los participantes y a los padres y permitirles que retiren su cooperación cuando lo deseen.

**Forma de pedir consentimiento pasivo**

Aconsejamos pedir consentimiento pasivo[[3]](#footnote-3) mediante la publicación de un artículo sobre el mismo en el boletín de la escuela o enviar una carta personal a los padres, estudiantes y personal. Se proporcionan ejemplos de artículos y cartas como anexo a esta guía. Haga hincapié en que todos los datos recopilados son anónimos y que todos son libres de dar su opinión sin repercusiones. Ofrezca la oportunidad de presentar una queja formal si los participantes sienten que estas promesas no se han cumplido. También ofrezca a los padres la oportunidad de eximir a su hijo de participar en la encuesta o las entrevistas haciendo una solicitud para esto.

**Anonimato**

Una forma de asegurar el anonimato es considerar en cada paso cómo proteger el anonimato y la libertad de hablar sin repercusiones de todos los participantes. Cuando haga informes, enumere los comentarios sin los nombres de los participantes que hicieron los comentarios.

Las encuestas son anónimas y los resultados son promedios estadísticos y no vistas individuales. No intente vincular los comentarios en las encuestas con estudiantes o personal específico.

**Temas controversiales**

Durante la prueba piloto de las encuestas, las escuelas plantearon la objeción de que una escuela no puede hacer preguntas sobre acoso sexual, abuso sexual o temas de lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero o intersexuales (LGBTI). Se dieron dos razones: (1) si una escuela tiene información sobre intimidación sexual, se debe informar (esto puede ser un requisito legal) y (2) los temas pueden ser controvertidos e inaceptables para la "comunidad".

EAN está de acuerdo en que cuando una escuela conoce casos específicos de acoso sexual, debe actuar. Sin embargo, en las encuestas de este procedimiento, la información se recopila de forma anónima, por lo que la escuela de hecho no tiene información sobre casos específicos. La escuela puede estar preocupada por las víctimas. Aún así, la víctima no se sentirá ayudada cuando la escuela incumple su compromiso de mantener los resultados anónimos. Tal comportamiento invalidaría todas las respuestas en encuestas futuras porque se sabrá que las encuestas no son realmente anónimas. Una solución puede ser proporcionar a los encuestados, cuando completan tales preguntas, información sobre cómo pueden denunciar el abuso o la discriminación de otra manera.

Hay un desarrollo creciente en los países europeos donde los partidos de derecha y especialmente los populistas intentan censurar a las escuelas por expresar opiniones progresistas. Por ejemplo, durante nuestro proyecto, en Italia, la Universidad de Bolonia fue acusada por un partido populista de publicar un libro de texto que critica el populismo, en los Países Bajos, un partido populista creó un sitio web donde la gente podía denunciar "profesores de izquierda que adoctrinaban a estudiantes" y un político de izquierda que hablaba con estudiantes de secundaria para mantener contacto con su circunscripción fue acusado de adoctrinamiento de izquierda. En varios países, las comunidades fundamentalistas cristianas y musulmanas intentan detener la educación sobre la igualdad de LGBTI o inmigrantes y refugiados.

Debido a que el bullying está estrechamente relacionado con la discriminación y no es posible una política efectiva contra el acoso escolar sin incluir la atención a la diversidad y la discriminación, la escuela necesita prepararse para las objeciones contra la atención equitativa para la diversidad. Ofrecemos algunas sugerencias sobre cómo lidiar con las objeciones porque algunas partes interesadas pueden considerar ciertos temas "demasiado controvertidos"[[4]](#footnote-4):

1. Como escuela, desarrolle una visión clara sobre cómo piensa acerca de la diversidad. Ayuda a definir no sólo su punto de vista genérico (“todos son bienvenidos y deberían sentirse seguros”) sino también su actitud hacia cuestiones específicas (¿cómo ve a los estudiantes con discapacidad que requieren más atención que otros estudiantes? ¿ están todas las culturas presentes en su escuela igualmente valoradas?, ¿puede un estudiante homosexual salir del armario en la escuela?). Una buena práctica es una escuela intercultural que, después de varios años de discusión, redactó una declaración en la que decía que todos los estudiantes eran bienvenidos en la escuela y recibían el mismo trato, incluidos niños, niñas, personas de diferentes culturas, estudiantes con diferentes habilidades y estudiantes LGBTI. La escuela pidió a todos los estudiantes que se inscribieron en la escuela y a sus padres que firmen esta declaración y se remitieron a ella cuando hubo objeciones para implementar realmente la diversidad. Decidieron tomar la consecuencia si los padres decidían no inscribir a su hijo debido a esta declaración. Esta fue una decisión "de mucho peso" porque el presupuesto de la escuela depende del número de estudiantes.
2. Si la gente presenta objeciones, escuche atentamente y deje claro que las escuchó y las entendió. Puede hacerlo resumiendo y preguntando si lo entendió bien. Esto muestra que no les está rechazando, sino que está abierto a una conexión y diálogo sobre sus preocupaciones.
3. Sigue valorando los esfuerzos y logros de la persona, incluso cuando no tiene nada que ver con el tema controvertido. No permita que su propia misión (representar la diversidad) se interponga en el camino de establecer contacto y conexión entre usted y la persona con objeciones. Si la persona menciona buenas prácticas y son interesantes, pregunte si puede compartirlas en la escuela. Crea una conexión y evite entrar en posiciones encontradas.
4. Si la persona menciona miedos (una señal de que confía en usted en cierta medida), mencione que no está sola en esto porque ha hablado con otras partes interesadas o escuelas que se enfrentan a desafíos similares. Muchas personas quieren dejar de prestar atención a los tipos de diversidad que les resultan incómodos y se sienten discriminados debido a esta incomodidad. Por ejemplo, los padres autóctonos pueden sentirse amenazados por los inmigrantes o los padres religiosos pueden sentirse amenazados por la igualdad LGBTI. Pueden expresar su miedo como enojo en lugar de miedo. Trate de investigar las razones emocionales subyacentes en sus objeciones y disminuya la incomodidad mientras se mantiene firme en la atención y la igualdad a todas las formas de diversidad.
5. Reconozca que muchas escuelas no quieren involucrarse con el tema controvertido porque temen comentarios críticos o incluso ataques de estudiantes, padres o autoridades. Exprese que reconoce esto, pero que la escuela adopta el punto de vista de que convertir un tema en tabú al ignorarlo, limita la capacidad de la escuela para enfrentar problemas reales. Pregunte si puede entablar un diálogo sobre cómo resolver problemas escolares reales y discutir cómo evitar o minimizar los riesgos.

**Negación y miedo**

Los resultados de los diferentes pasos pueden ser sorprendentes o incluso controvertidos. Es común que los estudiantes den diferentes puntos de vista sobre la política escolar y luego sobre el personal o la administración, y a veces tales diferencias pueden ser impactantes al principio, especialmente cuando la escuela nunca tuvo un diálogo interno sobre estos temas. Tal choque puede fácilmente desembocar en la negación por parte del personal o de la gerencia. Prepárese para ello. Recomendamos considerar los diferentes puntos de vista y las críticas como un alimento interesante para el pensamiento, y posibles desencadenantes para la mejora, en lugar de tenerles miedo.

Algunas escuelas pueden considerar los resultados menos favorables de la evaluación como una amenaza a la imagen de la escuela. Esto puede ser real o imaginario. Aconsejamos considerar cuidadosamente cómo tratar esto. Si los resultados del procedimiento muestran una necesidad de mejora, la prioridad debería ser desarrollar formas de hacerlo. Cuando los pasos para la mejora son claros, es más fácil comunicarlo a las partes interesadas o externamente. Ninguna escuela es perfecta, siempre hay espacio para mejorar, y la apertura para mejorar es prueba de la calidad de autoaprendizaje de la escuela.

La escuela también puede decidir que la comunicación externa no está justificada o debe hacerse con cuidado sin revelar todos los datos detallados. Esto puede ser útil cuando se espera una reacción contraproducente. Sin embargo, aconsejaríamos a la escuela intentar ser transparente. El objetivo es crear compromiso y cooperación con la política antibullying. La transparencia respalda dicha cooperación mientras que ocultar hechos puede generar desconfianza. Ocultar datos puede incluso llevar a una escalada de desconfianza cuando los datos en cuestión se filtran.

**ANEXO 1 - LISTA DE VERIFICACIÓN DE AUTOEVALUACIÓN**

**Introducción**

La lista se divide en 4 secciones: cultura pedagógica, prevención, intervención temprana y respuesta. Cada sección contiene algunos elementos para verificar la calidad de la política antibullying/prosocial.

Cada elemento de verificación tiene una pregunta de "nivel" que determina parte de la puntuación final. El mecanismo de puntuación de la lista de verificación se basa en el nivel de compromiso en una escuela porque creemos que el nivel de compromiso con la política prosocial y antibullying es la clave para estrategias efectivas y sostenibles. Al final de este anexo, hay un formulario de resumen de calificación de una página.

Sugerimos que cada nivel pueda recibir hasta cuatro estrellas de colores dependiendo del compromiso con la diversidad en la escuela. Se otorga una estrella roja cuando la escuela considera adecuadamente las diferencias entre hombres y mujeres, se otorga una estrella verde cuando se considera adecuadamente la protección comúnmente aceptada contra la exclusión social por discapacidad, raza, cultura y religión, se otorga una estrella azul cuando está considerada adecuadamente la protección más controvertida contra la exclusión social, como la pobreza, los refugiados/romaníes /sinti, y se otorga una estrella rosa cuando los estudiantes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) son considerados adecuadamente.

Cada pregunta de nivel está precedida por algunas "preguntas preparatorias" que tienen por objeto verificar si las escuelas tienen algunas medidas establecidas y desencadenar la discusión en la administración escolar y entre el resto de la comunidad escolar.

**A. Cultura pedagógica**

La "cultura pedagógica" se refiere a cómo la escuela es consciente de cómo la cultura escolar influye en el comportamiento prosocial, menos social y de bullying, y cómo intenta organizar un entorno agradable, apoyador y estimulante para el aprendizaje, incluido el aprendizaje social. Sin una cultura positiva, las medidas o campañas específicas caerán en saco roto.

**1. Monitorear la seguridad escolar.**

Cuando una escuela sabe lo que está sucediendo, tiene un mejor punto de partida para mejorar aspectos que aún no son perfectos. Consideramos que siempre hay algo que mejorar. En este contexto, nos gustaría referirnos al Cuadrante de Competencia de Maslow. Las personas u organizaciones pueden pasar por 4 fases de (in) competencia. A menudo las personas no son conscientes de su incompetencia en un área determinada. En esta fase es necesario hacer un trabajo de sensibilización. Cuando las personas se dan cuenta de un desafío, se vuelven "conscientemente competentes", lo que es un aliciente para mejorar. En esta fase, las personas quieren aprender e innovar. Después de un tiempo, esto da como resultado que las personas se vuelvan "conscientemente competentes", se vuelven buenas en lo que hacen y son explícitamente conscientes de esto. En esta fase es importante permanecer alerta y no caer en la complacencia. Por último, la competencia se convierte en una rutina y la explicidad disminuye. Esto lleva a las personas a una fase de "competencia inconsciente". En esta fase, es importante mantenerse alerta y formar parte de los sistemas de calidad de rutina para revisar periódicamente la situación. El riesgo es que esta fase cambie gradualmente a "incompetencia inconsciente" nuevamente.

**Cuadrante de competencias de Maslow**

|  |  |
| --- | --- |
| Inconscientemente competente | Inconscientemente incompetente |
| Conscientemente competente | Conscientemente incompetente |

En resumen, la política de calidad puede verse como un ciclo continuo de competencias cambiantes. La investigación de monitoreo ayuda a mantenerse alerta y analizar y encontrar soluciones para cada una de estas fases.

Preguntas preparatorias:

* ¿La escuela realiza una encuesta periódica para medir la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La escuela realiza una encuesta periódica para medir la seguridad escolar y la comodidad del personal? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Se incluyen en las encuestas comportamientos o actitudes desagradables hacia minorías específicas? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela un sistema para registrar incidentes desagradables? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Quién puede denunciar incidentes al sistema? (gerencia, personal, estudiantes, padres)
* ¿Tiene la impresión de que el sistema de registro de incidentes ofrece una visión representativa de los incidentes que reflejan la seguridad en la escuela? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Se denuncian adecuadamente los comportamientos sexistas, racistas, antisemitas, islamofóbicos, xenófobos, homofóbicos y otros comportamientos excluyentes? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Se discuten los resultados de estas encuestas con el personal? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Se discuten los resultados de estas encuestas con los estudiantes? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Se discuten los resultados de estas encuestas con los padres/cuidadores de los estudiantes? (sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**1. ¿En qué medida la comunidad escolar es consciente de la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender?**

Nivel A: La mayoría de los padres, estudiantes y personal

Nivel B: La mayoría de los estudiantes y el personal

Nivel C: La mayoría del personal

Nivel D: La gerencia y algunos empleados

Nivel E: Algunas personas pero no la gerencia

**2. Visión sobre la seguridad escolar.**

La política antibullying no es sólo un conjunto de medidas o programas separados, no se trata de aplicar algunos "trucos". Como una buena receta, es una combinación de cosas. Un elemento clave es que todas las partes interesadas ​​en la escuela necesitan sentir que son parte de esta receta, que son "copropietarios" de la política. Esta copropiedad se expresa en una visión conjunta de lo que es un entorno prosocial y cómo estás motivado para aprender allí.

Preguntas preparatorias:

* ¿La escuela tiene un documento de visión? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿El documento de visión tiene una perspectiva positiva, en lugar de una perspectiva negativa? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿El documento expresa adecuadamente qué es la seguridad escolar? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿El documento expresa adecuadamente por qué y cómo la escuela es un entorno motivador para aprender? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿En qué nivel de participación se ha desarrollado la visión con el personal? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿En qué nivel de participación se ha desarrollado la visión con los estudiantes? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿En qué nivel de participación se ha desarrollado la visión con los padres? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La visión está bien distribuida entre todos los interesados ​​(gerencia, personal, estudiantes, padres/cuidadores) (sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**2. ¿En qué medida la escuela tiene una visión conjunta sobre la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender?**

Nivel A: La mayoría de *los padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: La *gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas personas* pero no la gerencia

**3. Estrategia prosocial y antibullying**

Una estrategia es una descripción general de las elecciones generales que hace la escuela para promover la prosocialidad y el antibullying. Da una descripción de la situación actual de la escuela, las metas para los próximos años y las perspectivas y soluciones generales para alcanzar esas metas. La estrategia puede referirse a medidas, procedimientos y programas específicos. Una política/estrategia escolar se vuelve más efectiva cuando más partes interesadas se han involucrado en su desarrollo y mantenimiento de manera participativa y cuando están más comprometidas con ella, esto es cierto dentro de la escuela pero también en vista de un enfoque comunitario.

Preguntas preparatorias:

* ¿Tiene la escuela una definición del comportamiento social (pro) deseado? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela una visión clara de lo que constituye un comportamiento óptimo y deseable, un comportamiento que depende del contexto, un comportamiento indeseable e inaceptable? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Esta visión incluye comportamiento online? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Esta visión incluye formas estructurales de exclusión o discriminación? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela una definición de "bullying"? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Esta definición distingue entre burlas, bullying, acoso y discriminación? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Hay atención a las diferentes formas de acoso sexual o intimidación? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela puntos de partida claros para promover la prosocialidad? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela instrucciones generales claras para lidiar con el comportamiento desagradable? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Existe una discusión continua entre los estudiantes, el personal y los padres sobre esto? (sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**3. ¿En qué medida la escuela tiene una estrategia conjunta para promover la seguridad y la motivación de los estudiantes para aprender?**

Nivel A: La mayoría de *los padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: La *gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas person*as pero no la gerencia

**B. Prevención**

La "prevención" se refiere a medidas y programas más específicos para promover la prosocialidad y el antibullying.

**4. Reglas básicas**

La investigación muestra que comenzar el año estableciendo reglas prosociales y creando grupos seguros es esencial para crear escuelas más seguras.

Preguntas preparatorias:

* ¿La escuela organiza que los estudiantes se conozcan entre ellos? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La escuela organiza un proceso de formación grupal en clases? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Los procesos de formación grupal resultan en clases de confianza y cooperación? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La escuela organiza debates sobre reglas básicas para el comportamiento social en las clases? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Es una rutina escolar felicitar a los estudiantes por los logros? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Es una rutina escolar para el personal tener cuidado con burlarse de los estudiantes que pueden percibir esto como ofensivo y degradante? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La escuela discute las reglas básicas para los estudiantes y el personal con el equipo de personal? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Se adaptan las reglas básicas cada año? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿En qué nivel de participación se deciden las reglas básicas? (no participación, información, consulta, compromiso, democracia representativa, control juvenil)
* ¿Están todos los que están dentro y alrededor de la escuela informados sobre las reglas básicas? (sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**4. ¿Hasta qué punto la escuela está de acuerdo con las reglas básicas para el comportamiento social?**

Nivel A: La mayoría de *los padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: *La gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas personas* pero no la gerencia

**5. Diálogo sobre bullying y acoso**

Explicar a los estudiantes y discutir qué es el bullying y cómo funcionan y pueden gestionarse los procesos grupales también puede ayudar, pero debe integrarse en un plan de estudios espiral a más largo plazo e integrarse en el sistema y rutinas escolares de manera sostenible para ser efectivo. Este artículo incluye capacitación para el personal y lecciones participativas para estudiantes.

Preguntas preparatorias:

* ¿Tiene la escuela uno o más programas explícitos para promover y apoyar el comportamiento prosocial? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela uno o más programas explícitos para prevenir el comportamiento desagradable y el bullying? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela uno o más programas explícitos para prevenir la exclusión social y la discriminación? (sí, no estoy seguro, no)
* Si respondió que sí a la pregunta anterior, ¿sus programas incluyen atención a necesidades específicas basadas en sexo género, discapacidad, raza, cultura, religión, pobreza, romaníes, LGBTI?
* ¿Cuáles de los programas han sido desarrollados o seleccionados por quién (compare con la escala de participación: (no participación, información, consulta, compromiso, democracia representativa, control de la juventud)?
* ¿Se mencionan los programas lecciones individuales o proyectos cortos, o parte de un plan de estudios espiral (educación sistemática y en evolución a través de los años escolares disponibles y en diferentes materias) (sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**5. ¿Hasta qué punto la escuela discute cómo prevenir el bullying y el acoso?**

Nivel A: La mayoría de *los padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: *La gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas personas* pero no la gerencia

**C. Respuesta**

"Respuesta" se refiere a cómo la escuela gestiona los incidentes desagradables. Siempre ocurrirán incidentes, porque los estudiantes están en un proceso de desarrollo y aprendizaje, el personal tiene menos experiencia y los estudiantes o el personal pueden diferir de opinión, lo que puede generar conflictos. La mayoría de estos incidentes son relativamente fáciles de resolver en un entorno escolar positivo y apoyador mediante un conjunto específico de medidas con las que la mayoría de los actores de la comunidad escolar están de acuerdo. Estos aapartados tratan sobre estos incidentes relativamente fáciles de resolver. La mayoría de ellos se basan en la investigación de lo que se muestra como elementos efectivos de la política contra el bullying.

**6. Detener el comportamiento obstructivo o la violencia.**

La investigación muestra que el castigo no funciona bien para promover el comportamiento prosocial o incluso para corregir el comportamiento desagradable. Principalmente sirve para asustar a los estudiantes o al personal en un cierto patrón de comportamiento, pero sólo mientras el comportamiento permanezca estrictamente monitoreado. Uno de los efectos secundarios del castigo es que las personas que desean participar en un comportamiento potencialmente castigado lo harán cuando no haya supervisión. Esta es la razón por la cual el comportamiento más desagradable en las escuelas tiene lugar en áreas sin supervisión fuera del edificio de la escuela, en los baños o en los pasillos cuando los profesores no están allí. A pesar de esta evidencia, mucha gente todavía piensa que el castigo sirve a la justicia y es una herramienta efectiva para forzar a las personas a tener un comportamiento aceptable.

La expulsión de estudiantes de la clase, o incluso de forma temporal o permanente de la escuela, se puede utilizar de tres maneras: como castigo, como período de reflexión (tiempo de espera) y para crear espacio para la intervención pedagógica. La expulsión como castigo a menudo no funciona porque el autor disfrutará del tiempo libre o se sentirá injustamente excluido y puede enojarse más. Los dos últimos objetivos no son castigos. Un tiempo de espera sin una tarea para reflexionar y presentar propuestas de mejora es tiempo perdido. El espacio para la intervención pedagógica debe llenarse realmente con una intervención sensata y motivadora para que funcione.

En las encuestas entre estudiantes, los estudiantes a menudo se quejan de que piensan que el castigo a menudo es injusto e implementado de diferentes maneras por parte del personal. También a menudo sienten que no pueden protestar por un castigo injusto.

Preguntas preparatorias:

* ¿Utiliza la escuela el castigo para asustar a los estudiantes para que cumplan con las reglas básicas? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Utiliza la escuela el castigo para otros objetivos (sí, no estoy seguro, no). En caso afirmativo, ¿qué objetivos?
* ¿Existen reglas y pautas explícitas para el castigo (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Los castigos formales se implementan igualmente por todo el personal (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La expulsión de la clase y de la escuela está sujeta a reglas específicas? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La expulsión de la clase o de la escuela va acompañada de intervenciones pedagógicas? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿El personal castiga a los estudiantes de maneras más informales (humillaciones, comentarios denigrantes, silenciamiento) (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela formas efectivas de detener a los estudiantes cuando se involucran en conductas obstructivas (que dificultan las lecciones) o en violencia? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Sienten los estudiantes que el personal ofrece justicia e igualdad de trato al detener el comportamiento obstructivo o la violencia? sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**6. ¿Hasta qué punto entiende la escuela los inconvenientes del castigo y apoya alternativas más efectivas?**

Nivel A: La mayoría de *los padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: *La gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas personas* pero no la gerencia

**7. Enfoque restaurativo**

Con este apartado nos referimos a un enfoque "sin culpa" y "restaurativo". No culpar a los perpetradores de un comportamiento desagradable, sino intentar corregir sus errores sociales dirigiéndoles hacia un comportamiento más prosocial se llama un enfoque sin culpa. Este enfoque hace que sea más fácil involucrarles en soluciones constructivas. Un enfoque restaurativo es una extensión de la perspectiva de "no culpar". Busca capacitar a las personas que cometieron errores sociales al involucrar a su entorno en soluciones conjuntas; otros alumnos, padres.

Preguntas preparatorias:

* ¿Tiene la escuela una perspectiva de "no culpar"? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela un enfoque restaurativo (sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**7. ¿En qué medida la escuela apoya un enfoque restaurativo?**

Nivel A: La mayoría de los *padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: *La gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas personas* pero no la gerencia

**8. Procedimientos para la gestión de incidentes.**

Ayuda a la coherencia de la gestión de incidentes por parte del personal cuando la escuela tiene un procedimiento claro para ello. Esto también ayuda a los estudiantes a comprender los mecanismos y actuar ellos mismos o cooperar con los procedimientos escolares. Los procedimientos pueden variar desde simples pautas para estudiantes sobre cómo lidiar con conflictos hasta procedimientos formales más elaborados. Por ejemplo, en el programa de Apoyo al Comportamiento Positivo, a los estudiantes se les enseña a reaccionar ante el comportamiento desagradable en 3 simples pasos:

1. DETENER: decir stop a esto, no me gusta

2. CAMINAR: si continúa, alejarse

3. HABLAR: si aún continúa, pedir ayuda

Una institución compleja como una escuela también necesita acuerdos más precisos sobre cómo gestionar los problemas que tienen consecuencias estratégicas o legales. Estos deben estar bien documentados y disponibles para todas las partes interesadas.

Preguntas preparatorias:

* ¿Tiene la escuela pautas para los estudiantes sobre cómo lidiar con los conflictos? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela pautas para el personal sobre cómo lidiar con conflictos, comportamientos desagradables o transgresiones de reglas básicas? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿El personal implementa estas pautas consistentemente? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La escuela trata de manera diferente los incidentes únicos e incidentes repetidos? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La escuela toma en cuenta el comportamiento motivado por el odio cuando se trata de incidentes? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Considera la escuela un comportamiento motivado por el odio basado en la opinión del autor, de la víctima o del personal interviniente? (perpetrador - víctima - personal interviniente)
* ¿La escuela tiene un procedimiento de quejas? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela un consejero para apoyar a los denunciantes? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Todos en la escuela y sus alrededores conocen el procedimiento de quejas? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Cuenta la escuela con un procedimiento de rehabilitación para personas acusadas injustamente? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Tiene la escuela una política de protección de datos? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Todos en la escuela y sus alrededores tienen acceso a la Política de Protección de Datos? (sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**8. ¿Hasta qué punto tiene la escuela procedimientos claros para gestionar los incidentes?**

Nivel A: La mayoría de *los padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: *La gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas personas* pero no la gerencia

**D. Intervenciones personalizadas**

Las “intervenciones personalizadas” se refieren a cómo gestionar los incidentes que ocurren repetidamente y se convierten en un patrón que debe corregirse. El patrón de comportamiento negativo puede verse en individuos (provocado por un trauma o patrón personal, problemas en el hogar, etc.) o debido a interacciones sociales negativas más estructurales, como la exclusión y discriminación cultural y social.

**9. Comportamiento desagradable repetido**

Los estudiantes que regularmente cruzan la línea del comportamiento aceptable pueden tener diferentes razones para esto. Por lo general, es necesario analizar su comportamiento y desarrollar un plan de coaching específico para dichos estudiantes. El programa de Apoyo al Comportamiento Positivo describe en detalle los pasos que una escuela puede tomar para hacer esto de manera efectiva. Los elementos de este enfoque son:

* Involucrar al estudiante y descubrir qué quiere
* Formular no sólo soluciones finales, sino también pequeños pasos hacia las mismas que el alumno pueda manejar
* Monitorear y recompensar los pequeños pasos dados por el alumno.
* Organizar el apoyo de los padres, los compañeros profesores y algunos estudiantes.
* Ser eficiente como personal en la organización de este proceso de apoyo y ambos dedicarle suficiente tiempo, pero al mismo tiempo no gastar toda su energía en ello.

La experiencia externa o el apoyo de un psicólogo pueden ser de ayuda.

Preguntas preparatorias:

* ¿El personal ve a los "infractores" reincidentes como un problema o como adolescentes que necesitan ayuda? (problemas - necesidad de ayuda)
* ¿Los profesores se sienten preparados para tratar a los infractores reincidentes? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Hay especialistas dentro de o en torno a la escuela que puedan organizar el coaching sistemático de los infractores reincidentes? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Se trata a los infractores reincidentes con un enfoque restaurativo? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿La escuela utiliza la expulsión (temporal o permanente) de estudiantes para proteger a otros de comportamiento peligroso? (sí, no estoy seguro, no)
* ¿Cuándo involucra la escuela a la policía o al departamento de justicia?
* ¿Está claro para los estudiantes y los padres cuándo se involucra a las autoridades fuera de la escuela? (sí, no estoy seguro, no)

Pregunta definitoria de NIVEL:

**9. ¿En qué medida la escuela tiene un enfoque conjunto para tratar incidentes repetidos?**

Nivel A: La mayoría de *los padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: La *gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas personas* pero no la gerencia

**10. Exclusión estructural y discriminación**

La escuela no es una isla y generalmente tiene que lidiar con una serie de influencias negativas que provienen de los padres, la comunidad o parte de la comunidad, o de desarrollos nacionales e internacionales. En un mundo globalizado, un tiroteo masivo en una mezquita o escuela puede resonar en todo el mundo. La visión populista y fascista puede influir en los procesos sociales en la escuela. Las opiniones y normas políticas o religiosas locales pueden estimular tanto la inclusión como la exclusión. Este apartado trata sobre cómo lidiar con esos problemas.

Preguntas preparatorias:

* ¿La discriminación de sexo/género, discapacidad, raza, cultura, religión, inmigración, pobreza, romaníes y LGBTI juegan un papel en su escuela? (sí, no estoy seguro, no)

En general, puede responder las siguientes preguntas, pero sería aún mejor si las responde por separado para cada grupo mencionado porque los prejuicios y los sesgos pueden diferir considerablemente (consulte la matriz de puntuación en la página siguiente).

**Matriz de puntuación para evaluar la atención a la diversidad.**

Sí = +, No estoy seguro =?, No = -

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Preguntas** | **género** | **Capacidad** | **carrera** | **cultura o religión** | **inmigración** | **pobreza** | **Romaníes** | **LGBTI** |
| **¿Esta exclusión está presente en tu escuela?** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **El personal es ¿consciente de esto?** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **¿El personal está dispuesto a actuar en contra?** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Son los estudiantes ¿consciente de esto?** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **¿Están los estudiantes dispuestos a actuar en contra?** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **¿La exclusión está apoyada por poderosas fuerzas político-sociales?** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **¿Hicieron un análisis sobre cómo combatir eficazmente esta exclusión?** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **¿Ofrecen apoyo específico y coaching restaurativo a víctimas, perpetradores y espectadores?** |  |  |  |  |  |  |  |  |

Pregunta definitoria de NIVEL:

**10. ¿Hasta qué punto tiene la escuela una estrategia respaldada para *gestionar los mecanismos de exclusión*?**

Nivel A: La mayoría de *los padres, estudiantes y personal*

Nivel B: La mayoría de *los estudiantes y el personal*

Nivel C: La mayoría del *personal*

Nivel D: *La gerencia y algunos empleados*

Nivel E: *Algunas personas* pero no la gerencia

**Tabla resumen de evaluación**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | casi nadie | gerentes | + la mayoría del personal | + estudiantes | + padres |
| **Cultura pedagógica** |  |  |  |  |  |
| 1. ¿En qué medida la comunidad escolar es consciente de la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender? |  |  |  |  |  |
| 2. ¿En qué medida la escuela tiene una visión conjunta sobre la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender? |  |  |  |  |  |
| 3. ¿En qué medida la escuela tiene una estrategia conjunta para promover la seguridad y la motivación de los estudiantes para aprender? |  |  |  |  |  |
| **Prevención** |  |  |  |  |  |
| 4. ¿Hasta qué punto la escuela está de acuerdo con las reglas básicas para el comportamiento social? |  |  |  |  |  |
| 5. ¿Hasta qué punto la escuela discute cómo prevenir el bullying y el acoso? |  |  |  |  |  |
| **Respuesta** |  |  |  |  |  |
| 6. ¿Hasta qué punto entiende la escuela los inconvenientes del castigo y apoya alternativas más efectivas? |  |  |  |  |  |
| 7. ¿En qué medida la escuela apoya un enfoque restaurativo? |  |  |  |  |  |
| 8. ¿Hasta qué punto tiene la escuela procedimientos claros para gestionar incidentes? |  |  |  |  |  |
| **Intervenciones a medida** |  |  |  |  |  |
| 9. ¿En qué medida la escuela tiene un enfoque conjunto para gestionar incidentes repetidos? |  |  |  |  |  |
| 10. ¿Hasta qué punto tiene la escuela una estrategia respaldada para tratar los mecanismos de exclusión? |  |  |  |  |  |
|  | mi | re | C | Si | UNA |
| **Totales (recuento de marcas en cada columna)** |  |  |  |  |  |
| **Promedio: (divide el total entre 40)** |  |  |  |  |  |

Esta tabla puede usarse para discusión en el equipo de administración. Cada miembro de la gerencia puede marcar la columna de acuerdo con el nivel en el que evalúan las declaraciones. Piense o anote por qué se califica un apartado; Las “preguntas preparatorias” en la lista de verificación pueden ayudar a preparar esta evaluación. En el equipo de administración, se puede mantener una discusión comparando los puntajes de cada ítem e intentando acordar un nivel conjunto. La elección de un nivel lleva automáticamente a la sugerencia de establecer un objetivo para pasar al siguiente nivel. Una vez más, las "preguntas preparatorias" sobre medidas e intervenciones concretas pueden ayudar a hacer que los objetivos de las mejoras sean más concretos.

Posiblemente agregue más / estrellas de diversidad a cada pregunta: 1 = género, 2 = raza / cultura, 3 = pobreza / inmigración / Roma, 4 = LGBTI

El número de puntajes en cada columna da una indicación de en qué nivel se encuentra la escuela. Se puede calcular un nivel promedio contando el puntaje total y dividiéndolo por 40. El resultado es un porcentaje: menos del 20% de puntos en el nivel E, 20-40% al nivel D, 40-60% al nivel C, 60- 80% al nivel B, 80-100% al nivel A.

**ANEXO 2 - PLANTILLA PARA UN PLAN ANTIBULLYING**

**Declaración de la misión**

|  |
| --- |
| Ingresar una declaración de propósito que describa las creencias o principios clave sobre el bullying y los objetivos de la escuela en la que se basa este plan de antibullying. |
|  |

**Cultura pedagógica**

|  |
| --- |
| Explicar los conocimientos que la escuela ha alcanzado sobre los comportamientos de bullying que comprenden todas las formas de acoso escolar, incluido el ciberacoso. |
|  |
| Lo que se considera comportamiento de bullying (podemos dar ejemplos al respecto. Ejemplo: tres amigos que hacen bromas sobre la orientación sexual de uno de los tres). |
|  |
| ¿Qué cree la escuela sobre este comportamiento? |
|  |
| ¿Cuáles son los pasos que sigue la escuela para reconocer y detener el bullying? |
|  |
| Explicar los conocimientos que la escuela ha desarrollado sobre las responsabilidades individuales y compartidas de los estudiantes, padres, cuidadores y profesores en la prevención y respuesta al comportamiento de bullying. |
|  |
| Detallar las estrategias que la escuela implementará para mantener un clima positivo de relaciones respetuosas donde es menos probable que ocurra el bullying. |
|  |

**Prevención**

|  |
| --- |
| Detallar las estrategias y programas que implementará la escuela para la prevención del bullying. |
|  |
| Detallar cómo la escuela está incorporando mensajes prosociales y antibullying en cada materia curricular y en cada nivel de año |
|  |

**Respuesta**

|  |
| --- |
| Detallar las estrategias que implementará su escuela para empoderar a toda la comunidad escolar para que reconozcan y respondan de manera apropiada al bullying, el acoso y la victimización y se comporten como espectadores responsables. |
|  |
| Detallar los procedimientos para denunciar incidentes de bullying en su escuela. Detallar cómo se difundirán estos procedimientos a su comunidad escolar. |
|  |
| Detallar los procedimientos y los plazos que su escuela implementará cuando se denuncie un incidente de bullying. |
|  |
| Detallar los procesos que se utilizarán en su escuela para ajustar las combinaciones de intervenciones planificadas con el incidente de bullying particular. |
|  |
| Detallar las estrategias y programas que su escuela implementará para apoyar a cualquier estudiante que haya sido afectado, involucrado o haya sido testigo de un comportamiento de bullying. |
|  |
| Explicar los planes de la escuela para facilitar a los padres y cuidadores actualizaciones periódicas, dentro de los límites de la legislación de privacidad, sobre la gestión de los incidentes de bullying denunciados. |
|  |
| Explicar los procedimientos de la escuela para denunciar a las autoridades pertinentes incidentes relacionados con agresiones, amenazas, intimidación o acoso. |
|  |
| Explicar los procedimientos de apelación y rehabilitación. |
|  |
| Detallar las estrategias que la escuela usará para identificar patrones de comportamiento de bullying. Explicar cómo responderá la escuela a tales patrones. |
|  |
| Detallar cómo su escuela promoverá y difundirá este plan antibullying, incluida la forma en que se pondrá a disposición de la comunidad escolar. |
|  |
| Detallar cómo la escuela monitoreará y evaluará la efectividad de su plan antibullying. |
|  |
| Explicar cómo su escuela informará periódicamente a la comunidad escolar y a la comunidad en general sobre la efectividad del plan antibullying. |
|  |
| Explicar cómo y cuándo su escuela revisará este plan antibullying con la comunidad escolar. |
|  |

**Intervenciones a medida**

|  |
| --- |
| ¿Existe algún mecanismo específico en su escuela para reconocer a los estudiantes que tienen más probabilidades de ser acosados ​​por otros o ser los acosadores? |
|  |
| ¿Cuál es el procedimiento para tratar los problemas más complicados y los estudiantes con desafíos que requieren una atención más allá del promedio? |
|  |
| ¿Cómo garantiza la escuela la plena inclusión de las minorías? Pensar en sexo/género, discapacidad, raza, cultura, religión, inmigración, pobreza, romaníes y LGBTI |
|  |

**Información Adicional**

Ingresar aquí la información de contacto para los servicios de soporte apropiados.

**Equipo de desarrollo**

Ingresar los nombres y cargos de cada miembro del equipo escolar que desarrolló el plan.

**Comentarios de las partes interesadas**

Ingresar los comentarios del director como líder del equipo escolar que desarrolló el plan.

Ingresar los comentarios del personal, los estudiantes o los padres.

Ingresar los comentarios de los miembros de la comunidad en torno a la escuela.

# ANEXO 3 – PLANTILLAS PARA CARTAS DE INFORMACIÓN/CONSENITMIENTO

En el capítulo 4 discutimos la justificación del consentimiento. Aquí damos ejemplos de un artículo para el boletín de la escuela y para cartas a padres, personal y estudiantes.

**Artículo para boletín/carta a los padres**

Título: La escuela revisará la política antibullying

Después de tener nuestra política antibullying actual durante 3 años, la escuela cree que es hora de revisar la política para ver si es necesario actualizarla. Hemos optado por hacer esto de acuerdo con el procedimiento de Certificación Anti Bullying (ABC) desarrollado por la Red Europea de Antibullying (EAN). Este procedimiento asegura que todos en la escuela puedan opinar sobre cómo será la nueva política.

En junio, pediremos a los estudiantes y profesores que completen una encuesta sobre el bullying. La encuesta no sólo preguntará sobre el bullying, sino también sobre otras formas de comportamiento desagradable y sobre el comportamiento positivo, sobre las diferentes formas de discriminación, sobre la autoestima y sobre las posibles mejoras.

En noviembre, organizaremos una revisión de la política de la escuela por parte de los estudiantes. Un pequeño grupo de estudiantes obtendrá los resultados de la encuesta, entrevistará a otros estudiantes y discutirá las mejoras. Darán su informe al director y se les pedirá comentarios durante cada uno de los próximos pasos.

En enero, organizaremos un taller para profesores con el objetivo de revisar los resultados de la encuesta, discutir las recomendaciones de los estudiantes y decidir qué necesitan los profesores para ayudar a mejorar la política. El director también recibirá este informe.

En marzo, el equipo de administración revisará todas las recomendaciones y analizará lo que necesitamos para mejorar. Esperamos y pensamos que lo hacemos bien, pero la mejora siempre es posible. El director redactará la propuesta para actualizar la política antibullying, y después de la retroalimentación final de los estudiantes, el personal y los padres en el consejo escolar, el equipo de administración decidirá. La nueva política se implementará en el año académico posterior.

Todas las encuestas y discusiones son anónimas, y cualquiera puede hacer comentarios sin temor a su posición. Aún así, si cree que su hijo no debería participar en este procedimiento, puede decidir no autorizar su participación. Sólo avísenos y no involucraremos a su hijo en las actividades de este procedimiento.

¿Desea saber más? Por favor, póngase en contacto con la Sra. Ready, la coordinadora del procedimiento ABC.

**Carta al personal**

Después de tener nuestra política antibullying actual durante 3 años, la escuela cree que es hora de revisar la política para ver si es necesario actualizarla. Hemos optado por hacer esto de acuerdo con el procedimiento de Certificación Anti Bullying (ABC) desarrollado por la Red Europea de Antibullying (EAN). Este procedimiento asegura que todos en la escuela puedan opinar sobre cómo será la nueva política. En esta carta le damos algunas fechas que debe anotar en su agenda.

En junio, realizaremos encuestas entre estudiantes y profesores. Adapte su horario de clases para permitir que los estudiantes completen la encuesta, que dura aproximadamente una clase. Los estudiantes tienen el derecho a negarse a completar la encuesta. Asegúrese de asignarles una tarea para que estos estudiantes tengan algo que hacer.

* Lista: Clases 1a, 1b, 1c el 1 de junio primer período (etc.). La encuesta se completará en papel/digitalmente, el enlace es {link}.
* Complete la encuesta para profesores {link} antes del 30 de junio.

En noviembre, organizaremos una revisión de la política de la escuela por parte de los estudiantes. Diez estudiantes obtendrán los resultados de la encuesta, entrevistarán a otros estudiantes y discutirán mejoras. Darán su informe al director y se les pedirá comentarios durante cada uno de los próximos pasos.

* La revisión de los estudiante es el 15 de noviembre. La habitación 212 estará reservada para el grupo de revisión todo el día. Tenga en cuenta que el grupo de revisión puede moverse libremente por la escuela ese día. Pueden venir a su clase y pedir que se entreviste a uno o dos estudiantes durante unos 15 minutos, después de lo cual regresarán a la clase. Dos semanas antes, le informaremos si uno o dos de sus estudiantes serán asignados para participar en el grupo de revisión, lo que significa que no asistirán a las clases ese día. {Si la administración también elige a los estudiantes que serán entrevistados:} También le informaremos sobre qué estudiantes serán entrevistados y durante qué período serán invitados a la entrevista.

En enero, organizaremos un taller para profesores con el fin de revisar los resultados de la encuesta, discutir las recomendaciones de los estudiantes y decidir qué necesitan los profesores para ayudar a mejorar la política.

* El taller docente será el 15 de enero. El equipo de administración seleccionará qué profesores deben participar en este taller. Esto se aclarará hasta el 15 de diciembre y se le informará qué pasará con las lecciones que normalmente se le dan ese día. Si no resulta seleccionado, pero le gustaría participar, comuníquese con la Sra. Ready, la coordinadora del procedimiento ABC.

En marzo, el equipo de administración revisará todas las recomendaciones y analizará lo que necesitamos para mejorar. Esperamos y pensamos que lo hacemos bien, pero la mejora siempre es posible. El director redactará la propuesta para actualizar la política antibullying y después de la retroalimentación final de los estudiantes, el personal y los padres en el consejo escolar, el equipo de administración decidirá. La nueva política se implementará en el año académico posterior.

Todas las encuestas y discusiones son anónimas y cualquiera puede hacer comentarios sin temor a su posición. Aún así, si cree que no desea participar en este procedimiento, infórmenos y no le involucraremos.

¿Desea saber más? Por favor, póngase en contacto con la Sra. Ready, el coordinador del procedimiento ABC.

**Carta a los alumnos**

Después de tener nuestra política actual de intimidación durante 3 años, la escuela cree que es hora de revisar la política para ver si es necesario actualizarla. Hemos optado por hacer esto de acuerdo con el procedimiento de Certificación Anti Bullying (ABC) desarrollado por la Red Europea de Antibullying (EAN). Este procedimiento asegura que todos, incluidos los alumnos, puedan opinar sobre cómo se verá la nueva política.

En junio, le pediremos que complete una encuesta sobre el bullying. Es anónima, por lo que nadie sabrá qué respondió a las preguntas. Aún así, tiene el derecho a negarse a participar. Si lo hace, se le asignará un trabajo adicional durante ese período de lecciones.

En noviembre, organizaremos una revisión de la política de la escuela por parte de los estudiantes. Un grupo de 10 estudiantes obtendrá los resultados de la encuesta, entrevistará a otros estudiantes y discutirá las mejoras. Darán su informe al director y se les pedirá comentarios durante cada uno de los próximos pasos. ¿Quiere formar parte de este grupo de revisión? Exprese su interés a la Sra. Ready, la coordinadora del procedimiento ABC.

En enero, organizaremos un taller para profesores. También le darán sus ecomendaciones al director.

En marzo, el equipo de administración revisará todas las recomendaciones y analizará lo que necesitamos para mejorar. El director redactará la propuesta para actualizar la política antibullying, y después de la retroalimentación final de los estudiantes, el personal y los padres en el consejo escolar, el equipo de administración decidirá. La nueva política se implementará en el año académico posterior.

¿Desea saber más? Por favor, póngase en contacto con la Sra. Ready, la coordinadora del procedimiento ABC.

**ANEXO 4 - PLANTILLAS PARA INFORMAR SOBRE LAS REVISIONES**

**3.1 Plantilla para informe de la encuesta**

Este texto proporciona una plantilla para capítulos y contenidos sugeridos para redactar rápidamente un informe de la encuesta. Como cada informe será diferente, debe completar los {resultados}, las impresiones y las recomendaciones usted mismo, por supuesto. En cursiva, damos algunos resultados/impresiones sugeridos {opcionales} porque creemos que este tipo de resultados puede ser bastante común para muchas escuelas.

**Introducción**

Esta encuesta tiene como objetivo proporcionar datos básicos sobre la seguridad en nuestra escuela y recomendaciones para su mejora. Al elaborar estas conclusiones, evitamos emitir juicios de valor. No tenemos cifras comparables a nivel nacional y, por lo tanto, no podemos decir si ciertos porcentajes son más bajos o más altos que un promedio.

Las conclusiones consideran que nuestra escuela es {características específicas de la escuela}.

**1. Confianza en uno mismo**

En promedio, xx% de los estudiantes parecen tener una imagen positiva de sí mismos y en promedio xx% tienen una imagen negativa. El Xx% de los estudiantes duda si tienen una autoimagen positiva.  
xx% en promedio no está de acuerdo con que sean asertivos.

Estas cifras dan la impresión de que {conclusión}.Se recomienda {**recomendaciones}.**

**2. Experiencia de seguridad**

Les preguntamos a los estudiantes cómo se sienten en la escuela y el xx% dicen que sienten {las emociones más mencionadas}. La mayoría de las veces, los profesores piensan que los estudiantes sienten {las emociones más mencionadas}.

Aproximadamente el xx% de los estudiantes no están seguros acerca de la seguridad en la escuela. Los profesores piensan {...}. Al mirar lugares específicos en la escuela, parece que los estudiantes encuentran {espacios} más inseguros. En algunos entornos, el comportamiento directo, brusco o violento es más aceptado o "normal" que en otros entornos. Por lo tanto, les preguntamos a los estudiantes si creen que el comportamiento negativo contribuye a una atmósfera insegura. xx% piensa que sí, esto también significa que xx% no lo hace. {conclusión si la cultura escolar es "brusca" o no}.

Les preguntamos a los estudiantes por qué se sienten seguros. Alrededor del xx% de los estudiantes obtuvieron {resultados}. Las acciones del personal escolar puntuaron {mucho más/similar/un poco más alto/más bajo} que las de otros estudiantes. Los profesores piensan {resultados}.

La impresión general es que {conclusión}. Se recomienda {**recomendaciones**}.

**3. El nivel de comportamiento desagradable en la escuela.**

Les hemos preguntado a los profesores si existe un entendimiento compartido sobre cómo ocurre el bullying en la escuela, y si el personal tiene el mismo idioma para describir el comportamiento agradable o desagradable. Los profesores piensan {resultados}. Los estudiantes experimentan un promedio de xx% de comportamiento desagradable por parte de los estudiantes, xx% experimenta comportamiento desagradable por parte de los profesores (especialmente {resultados}) y xx% experimenta comportamiento desagradable online. Preguntamos específicamente sobre 29 formas de comportamiento desagradable. En la tabla, presentamos las puntuaciones combinadas en las frecuencias "algunas veces al mes", "algunas veces por semana" y "todos los días", que es la forma en que el informe internacional de investigación PISA (2015) define "acoso frecuente ".

{Insertar tabla con resultados en la pregunta sobre comportamientos desagradables}

La mayoría de los estudiantes asumen que {resultados: falta de tipos de comportamiento desagradable}. Sin embargo, una parte dice que experimentan al menos una vez al mes que {resultados: comportamiento desagradable experimentado por minorías considerables}. Solo x estudiantes (xx% de los estudiantes que respondieron) indican que regularmente molestan a los demás. {Opcional} *pero llama la atención que aproximadamente* {fracción} (xx%) *de los estudiantes no responden la pregunta sobre su propio comportamiento negativo. También parece que los estudiantes que responden estas preguntas no tienen una idea clara de por qué a veces hacen cosas desagradables.*

Los profesores piensan que el comportamiento desagradable ocurre {a menudo/raramente}, y especialmente a los estudiantes con {razones para el bullying}. La impresión general es esa {conclusión}. Se recomienda {**recomendaciones**}.

**4. El nivel de comportamiento desagradable en línea**

Casi {fracción} de los estudiantes (xx%) experimentan un comportamiento desagradable online, pero xx% piensa que esto no importa para las relaciones entre los estudiantes en la escuela. Aproximadamente {fracción} de los estudiantes piensa que la escuela debería jugar un papel preventivo en esto, especialmente en {resultado principal} (xx%) y {resultado principal 2} (xx%). Aproximadamente el xx% de los estudiantes son desagradables online (opcional a veces). Casi todos los profesores consideran importante que la escuela haga algo contra el comportamiento desagradable online, pero x de xx (xx%) piensa que esto resulta difícil para la escuela.

La impresión general es que {conclusión}. Se recomienda {**recomendaciones**}.

**5. Antecedentes de comportamiento desagradable.**

Los estudiantes piensan que las razones más importantes para ser tratados negativamente son que {resultados}.

*{Opcional:} Xx% de los estudiantes no completan las preguntas sobre {resultado}.*

Los profesores piensan que la mayoría de las formas de comportamiento desagradable ocurren {opciones:} "a veces" o "a menudo", pero {opcional:} piensan que las formas de discriminación (país de origen, religión, LGBT) ocurren sólo "una o dos veces" o "nunca". Puede ser que exista un punto ciego entre nuestros profesores.

La impresión general es que {conclusión}. Se recomienda {**recomendaciones**}.

**6. Ayuda a superar el comportamiento desagradable**

Hemos preguntado quién te ayuda cuando se te acercan de una manera desagradable. Los compañeros ayudan a {opcional:} poco. La mayoría de la ayuda viene, según los estudiantes, de {result} {Opcional:} pero aún así, de acuerdo con el 43-44% de los estudiantes, un mentor o profesor "rara vez o nunca" ayudó.

*{Opcional:} Llama la atención que hay muchos estudiantes (xx%) que dicen que la política antibullying no se implementa o que no están seguros de si es así. Esto puede indicar que la política no es aplicada consistentemente por los profesores. Los propios profesores también parecen estar divididos sobre esto.*

Les preguntamos a los profesores cuáles de sus competencias podrían mejorarse. Según la mayoría, {resultados}.

Les preguntamos a los profesores acerca de 9 tipos de medidas que toman para prevenir comportamientos desagradables. Según ellos, {opcional:} *la mayoría de las medidas se llevan a cabo a menudo o muy a menudo. Según los docentes, hablar de desigualdad social, hablar de identidades y culturas y discutir en grupo para resolver problemas es un poco menos común*.

También preguntamos sobre la visión pedagógica de los docentes sobre la participación de los alumnos. Las respuestas dan la impresión de que los estudiantes son monitoreados {opcional: bastante estricto/muy poco} y que los profesores tienen {alta/poca} confianza de que los estudiantes participarán como participantes independientes. {Opcional:} *La participación de los estudiantes en la creación de un entorno prosocial es una parte esencial de una política de seguridad social efectiva, por lo que este es un punto que debe considerarse.*

También les preguntamos a los profesores hasta qué punto conocen la política antibullying y la implementan conjuntamente como un equipo. {Resultados}. {Opcional:} *Los profesores generalmente apoyan la política antibullying de la escuela, pero algunos piensan que no siempre es efectiva. Algunos docentes dudan de la profundidad de la política y de si la "prosocialidad" está liderando en lugar de sólo el antibullying.*

Según los profesores, los padres están involucrados {resultado: de manera limitada/a veces/a menudo/siempre}. {Opcional:} *de manera limitada en la política antibullying de la escuela*. Si esto sucede, es principalmente con apoyo a {resultado}. Más de {fracción} de los profesores piensan que los padres {no} apoyan las acciones de la escuela para combatir el acoso escolar. {Opcional:} *Especialmente en situaciones donde los niños no siempre reciben un buen apoyo en el hogar, este es un punto de atención.*

La impresión general es que {conclusión}. Se recomienda {**recomendaciones**}.

**7. Prioridades de alumnos y docentes para la mejora**

El apoyo de los estudiantes para mejoras específicas es entre xx y xx%. Según ellos, abordar los {tipos de comportamiento desagradable} debería llamar más la atención en una política antibullying actualizada. {Opcional:} *Los estudiantes piensan que los comportamientos negativos más violentos tienen prioridad para ser abordados. Estos son problemas como* {tipos de comportamiento desagradable}. {Opcional:} *Aún así, los estudiantes no están unidos en sus opiniones sobre esto porque sus puntajes en las prioridades no se distribuyen de manera uniforme.*

Los profesores consideran que es importante abordar todas las formas de comportamiento desagradable. {Opcional:} *Sin embargo, es sorprendente que muchos estudiantes informen que son {tipos de comportamiento desagradable} por parte de un profesor, y que los profesores no piensan que estos comportamientos sean "muy importantes" sino sólo "bastante importantes".*

El Xx% de los profesores están seguros de que el equipo está alineado con estas prioridades.

La impresión general es que {conclusión}. Se recomienda {**recomendaciones**}.

**8. Recomendaciones**

Aquí ofrecemos un resumen de las recomendaciones.

{copiar recomendaciones en una lista numerada}

**3.2. Plantilla para el informe de la revisión del estudiante**

**Primera lluvia de ideas**

{resumen de los comentarios de los estudiantes después del intercambio inicial}

**Preguntas y respuestas sobre la política actual.**

{Preguntas y comentarios de los estudiantes y después de obtener información sobre la política actual}

**Impresiones estudiantes de las entrevistas.**

{impresiones generales)

{estadísticas generales y lista de comentarios}

{posiblemente: comparación de resultados con resultados de encuestas}

**Discutir las necesidades para actualizar la política**

{un breve resumen de cómo fue la discusión:

* Lluvia de ideas sobre puntos positivos y negativos
* Prioridades y por qué se establecieron estas prioridades
* Discusión hacia recomendaciones}

**Recomendaciones**

{lista de recomendaciones, con una explicación sobre cómo implementarlas, en caso de ser necesario}

**3.3 Plantilla para el informe de revisión del personal**

**Comentarios sobre bullying**

{comentarios y preguntas después de un video general sobre acoso escolar}

**Primeras respuestas sobre recomendaciones**

{resumen de los comentarios del personal después de la presentación inicial de los resultados de la encuesta y las recomendaciones de los estudiantes}

**Resultados de talleres**

{impresiones generales)

{descripción general comentarios específicos y recomendaciones}

Modelo:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Temas →** acción por:  **↓**  temas a abordar: | **Administradores** | **Personal** | **Estudiantes** | **Padres/otros** |
| Tema 1 |  |  |  |  |
| Tema 2 |  |  |  |  |
| Tema 3 |  |  |  |  |

**Resumen de recomendaciones principales para la gestión**

{lista de las principales recomendaciones, con una explicación sobre cómo implementarlas, en caso de ser necesario}

**3.4 Plantilla para el resumen ejecutivo de la evaluación**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Recomendaciones:**  **de encuestas** | **de estudiantes** | **de profesores** |
| **Cultura pedagógica** |  |  |  |
| 1. ¿En qué medida *la comunidad escolar* es consciente de la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender? |  |  |  |
| 2. ¿En qué medida la escuela tiene una *visión conjunta* sobre la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender? |  |  |  |
| 3. ¿En qué medida la escuela tiene una estrategia conjunta para *promover la seguridad y la motivación* de los estudiantes para aprender? |  |  |  |
| **Prevención** |  |  |  |
| 4. ¿Hasta qué punto la escuela *está de acuerdo con las reglas básicas* para el comportamiento social? |  |  |  |
| 5. ¿Hasta qué punto la escuela discute cómo *prevenir el bullying y el acoso*? |  |  |  |
| **Respuesta** |  |  |  |
| 6. ¿Hasta qué punto entiende la escuela *los inconvenientes del castigo* y apoya alternativas más efectivas? |  |  |  |
| 7. ¿En qué medida la escuela apoya un *enfoque restaurativo*? |  |  |  |
| 8. ¿Hasta qué punto tiene la escuela procedimientos claros para gestionar incidentes? |  |  |  |
| **Intervenciones a medida** |  |  |  |
| 9. ¿En qué medida la escuela tiene un enfoque conjunto para *gestionar incidentes repetidos*? |  |  |  |
| 10. ¿Hasta qué punto tiene la escuela una estrategia respaldada para gestionar los *mecanismos de exclusión*? |  |  |  |

**3.5 Plantilla para propuestas de gestión**

**Introducción**

{Resumen de resultados de autoevaluación}

{Puntuación después de la autoevaluación}

{Cambio de estrategia principal y objetivos}

{Justificación de la elección de los métodos}

|  |  |
| --- | --- |
| **Cultura pedagógica** | **Recomendaciones:** |
| 1. ¿En qué medida la *comunidad escolar* es consciente de la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| 2. ¿En qué medida la escuela tiene una *visión conjunta* sobre la seguridad escolar y la motivación de los estudiantes para aprender? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| 3. ¿En qué medida la escuela tiene una estrategia conjunta *para promover la seguridad y la motivación* de los estudiantes para aprender? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| **Prevención** |  |
| 4. ¿Hasta qué punto la escuela *está de acuerdo con las reglas básicas* para el comportamiento social? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| 5. ¿Hasta qué punto la escuela discute cómo *prevenir el bullying y el acoso*? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| **Respuesta** |  |
| 6. ¿Hasta qué punto entiende la escuela *los inconvenientes del castigo* y apoya alternativas más efectivas? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| 7. ¿En qué medida la escuela apoya un *enfoque restaurativo*? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| 8. ¿Hasta qué punto tiene la escuela procedimientos claros para manejar incidentes? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| **Intervenciones a medida** |  |
| 9. ¿En qué medida la escuela tiene un enfoque conjunto para *gestionar incidentes repetidos*? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |
| 10. ¿Hasta qué punto tiene la escuela una estrategia respaldada para gestionar los *mecanismos de exclusión*? | {Recomendaciones: qué cómo quién cuándo}  {Cómo integrar la diversidad} |

**ANEXO 5 - BIBLIOGRAFÍA**

Artz, S., Riecken, T., MacIntyre, B., Lam, E., & Maczewski, M. (2000). "Theorizing Gender Differences in Receptivity to Violence Prevention Programming in Schools". *The BC Counsellor*, 22(1): 1-32.

Atlas, R. S. & Pepler, D. J. (2008). "Observations of Bullying in the Classroom". *American Journal of Educational Research*, 92(2): pp.86-99.

Bakshy, Eytan; Messing, Solomon; Adamic, Lada A. (2015). Exposure to ideologically diverse news and opinion on Facebook. In: Science  5 Jun 2015: Vol. 348, Issue 6239, pp. 1130-1132  
DOI: 10.1126/science.aaa1160

Bartholomew Eldridge, L. K., Markham, C. M., Ruiter, R. A. C., Fernàndez, M. E., Kok, G., & Parcel, G. S. (2016). *Planning health promotion programs; an Intervention Mapping approach*, 4th Ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Bergen van, D. D., Bos, H. M., van Lisdonk, J., Keuzenkamp, S., & Sandfort, T. G. (2013). Victimization and suicidality among Dutch lesbian, gay, and bisexual youths. *American journal of public health*, *103*(1), 70–72. doi:10.2105/AJPH.2012.300797

Besag, V.E. (2019). *Bullies and Victims in Schools: A Guide to Understanding and Management*. England: Open University Press.

Boldrini, F. & Dankmeijer, P (2019). *Lesgeven in Prosocialiteit in Middelbare Scholen*, Città di Castello/Amsterdam: GALE (https://www.edudivers.nl/doc/dankmeijer-publicaties/Boldrini&Dankmeijer-Lesgeven-in-Prosocialiteit-in-Middelbare-Scholen-(Mei2019).pdf)

Camodeca, M., Goossens, F. A., Meerum Terwogt, M. & Schuengel, C. (2002). *Bullying and Victimization Among School-Age Children: Stability and Links to Proactive and Reactive Aggression*. USA: Blackwell Publishers, Ltd.

Cannon, Walter (1932). Wisdom of the Body. United States: W.W. Norton & Company. [ISBN](https://en.wikipedia.org/wiki/International_Standard_Book_Number) [978-0393002058](https://en.wikipedia.org/wiki/Special:BookSources/978-0393002058).

Capezza, N.M. Integr. psych. behav. (2007) 41: 248. https://doi.org/10.1007/s12124-007-9033-8

Carvacho, H., Zick, A., Haye, A., González, R., Manzi, J., Kocik, C., & Bertl,, M. (2013). [On the relation between social class and prejudice: The roles of education, income, and ideological attitudes.](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ejsp.1961/abstract) *European Journal of Social Psychology, 45*, 272–285.

Casey-Cannon, S., Hayward, C. & Gowan, K. (2011). "Middle-School Girls' Reports of Peer Victimization: Concerns, Consequences, and Implications". *Professional School Counselling*, 5(2): 138-148.

Catalano, R. F., Arthur, M. W., Hawkins, J. D., Berglund, L. & Olson, J. J. (2018). "Comprehensive Community- and School- Based Interventions to Prevent Antisocial Behaviour". In Loeber, R. and Farrington, D. (Eds). *Serious and Violent Juvenile Offenders: Risk Factors and Successful Interventions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 248-283.

[Claassen, Ron](http://www.justiciarestaurativa.org/www.restorativejustice.org/articlesdb/authors/235) (1995). *Restorative Justice Principles: Fundamental Principles.* Presented May 1995 at NCPCR; revised May 1996 at UN Alliance of NGOs Working Party on Restorative Justice. Retrieved from [http://restorativejusticediscipline.com/library/RJ\_Prin\_w\_Copyright.pdf on 8-12-2019](http://restorativejusticediscipline.com/library/RJ_Prin_w_Copyright.pdf%20on%208-12-2019)

Craig, W., & Pepler, D. (2007). *Naturalistic Observations of Bullying and Victimization on the Playground*. LaMarsh Centre for Research on Violence and Conflict Resolution, York University. Unpublished report.

Dankmeijer, Peter (2014) *Open & Out. 10 regenboogsleutels voor scholen: zo werkt u effectief aan een veilige school waar iedereen zichzelf kan zijn*. Amsterdam: EduDivers/Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit

Dankmeijer, P. & Picavet (2017). *Gay OK Youth teams. Guide for youth teams that promote pleasant manners and a safe coming-out*. Amsterdam: EduDivers/All That Chas

Dankmeijer, Peter (2017a). *How LGBTIQ Activists Can Develop a High Impact Education Strategy: The GALE Committee Guide,* Amsterdam: Global Alliance for LGBT Education (GALE)

Dankmeijer, P. (2017b). *GALE* *European Report 2017 on the Implementation of the Right to Education for Students who are Disadvantaged because of their Expression of Sexual Preference Or Gendered Identity.* Amsterdam: GALE

Dankmeijer, P. & Picavet, C. (2017). *Gay OK Youth teams. Guide for youth teams that promote pleasant manners and a safe coming-out*. Amsterdam: EduDivers/All That Chas (accessed on 1-9-2018 from <https://www.gale.info/doc/gale-products/GALE-2018-Gay-OK-Youth-Teams.pdf>)

Dodge, Kenneth (1980). "Social cognition and children's aggressive behavior" .In: Journal of Child Development. **51** (1): 162–170. [doi](https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_object_identifier):[10.2307/1129603](https://doi.org/10.2307%2F1129603). [JSTOR](https://en.wikipedia.org/wiki/JSTOR) [1129603](https://www.jstor.org/stable/1129603).

Dolci, Danilo (1973). The maieutic approach: The plan of a new educational centre at Partinico. *Prospects (1973) 3: 137*. https://doi.org/10.1007/BF02197421

Downes P.; Cefai, C. (2016) *How to Prevent and Tackle Bullying and School Violence: Evidence and Practices for Strategies for Inclusive and Safe Schools*, NESET II report, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. doi: 10.2766/0799

Dunfield, Kristen A. (2014). A construct divided: prosocial behavior as helping, sharing, and comforting subtypes. *Frontiers in Psychology, Volume 5, Article 958, pp. 1-13*. doi: 10.3389/fpsyg.2014.00958

Eslea, M. & Smith, P. K. "The Long-Term Effectiveness of Anti-Bullying Work in Primary Schools". *Educational Research*, 40(2): 203-218.

Espelage, D. L., Bosworth, K. & Simon, T. R. (2000). "Examining the Social Context of Bullying Behaviours in Early Adolescence". *Journal of Counselling & Development*, 78: 326-333.

Galloway, D. & Roland, E. (2004). "Is the Direct Approach to Reducing Bullying Always the Best?" In Peter Smith, Debra Pepler and Ken Rigby (Eds.) *Bullying in Schools: How Successful Can Interventions Be?* United Kingdom: University Press, pp.307-324.

Gielen, A., & Klooster, E. (2010). *‘Gelijk=Gelijk?’: Onderzoek naar de effecten en aansluiting van een antidiscriminatieprogramma op Zeeburgse basisscholen.* A.G. Advies & Stichting Voorbeeld. Retrieved from [www.agadvies.com/publicaties](http://www.agadvies.com/publicaties) on 7-12-2019

Greenwald, Anthony G, et al. (1998). “Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test.” In: Journal of Personality and Soclal Psychology, vol. 74, no. 6, 1998, pp. 1464–1480., faculty.washington.edu/agg/pdf/Gwald\_McGh\_Schw\_JPSP\_1998.OCR.pdf.

Glover, D., Cartwright, N., Gough, G. & Johnson, M.. "The Introduction of Anti-Bullying Policies: Do Policies Help in the Management of Change". *School Leadership & Management*, 18(1): 89-106.

Glover, D., Gough, G., & Johnson, M. with Cartwright, N. (2017). "Bullying in 25 secondary schools: incidence, impact and intervention". *Educational Research*, 42(2), pp.141-156.

Glushkova, Todorka; Zoakoi, Anna; Boldrini, Fabrizio; Bracchini, Maria-Rita; Marconi, Virginia (2013). *Prosociality for Integration and Multiculturalizm. Pedagogic and Didactic Prosocial Model*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/271812695_Prosociality_for_Integration_and_Multiculturalism_Pedagogic_and_Didactic_Prosocial_Model> on 8-12-2029

Goffman, Erving (1961). [*Asylums: essays on the social situation of mental patients and other inmates*](https://books.google.com/books?id=FqELAQAAIAAJ)*.* Anchor Books.

Gormley, Barbara & Lopez, Frederick G. (2010). Authoritarian and Homophobic Attitudes: Gender and Adult Attachment Style Differences, In: *Journal of Homosexuality, 57:4, 525-538*, DOI: 10.1080/00918361003608715

Graaf, Hanneke de; Borne, Marieke van den; Nikkelen, Sanne; Twisk, Denise & Meijer, Suzanne (2017). *Seks onder je 25e. Seksuele gezondheid van jongeren in Nederland anno 2017.* Utrecht: Uitgeverij Eburon/Rutgers & SOA-AIDS Nederland (ISBN 978-90-77289-09-9)

Haas, A., Eliason, M., Mays, V., Mathy, R., Cochran, S., D’Angelli, A., & Clayton, P. (2011). Suicide and suicide risk in lesbian, gay, bisexual, and transgender populations: Review and recommendations. In: *Journal of Homosexuality*, 58(1), 10–51.

Hart, Roger (2008). *“*Stepping back from “The ladder”: Reflections on a model of participatory work with children”. *Participation and learning: developing perspectives on education and the environment, health and sustainability., Chapter: 2*, Sage, Editors: Jensen, Reid, pp.19-31. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/316118875\_Stepping\_back\_from\_The\_ladder\_Reflections\_on\_a\_model\_of\_participatory\_work\_with\_children on 8-12-2019](https://www.researchgate.net/publication/316118875_Stepping_back_from_The_ladder_Reflections_on_a_model_of_participatory_work_with_children%20on%208-12-2019)

Haynie, D. L., Hansel, T., Eitel, P., Davis Crump, A., Saylor, K., Yu, K. & Simons-Morton, B. (February 2001). "Bullies, Victims, and Bully/Victims: Distinct Groups of At-Risk Youth." *Journal of Early Adolescence*, 21(1): 29-49.

Hoover, J.H., & Oliver, R. (2006). *The Bullying Prevention Handbook: a Guide for Principals, Teachers, and Counsellors*. Bloomington, IN: National Educational Service.

ILGA, RIWI & LOGO (2016). *The ILGA-RIWI 2016 Global Attitudes Survey on LGBTI People in partnership with LOGO.* Brussels: ILGA

ILGA - International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association: Mendos, L.R. (2019). *State Sponsored Homophobia 2019.* Geneva; ILGA, May 2017

Jäger, T., Bradley, C. & Rasmussen, M. (Eds.). (2003). *Violence Prevention In School Using the Internet: A European Perspective*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Kazdin, A.E. (1989). *Behavior modification in applied settings* (4th ed.) Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.

Kamps, Leonie; Dankmeijer, Peter; Kok, Gerjo; Bos, Arjan; Koppers, Bas; Schouten, Marinus (2010). *Effectief werken aan acceptatie van seksuele diversiteit in het voortgezet onderwijs.* Amsterdam: EduDivers

Kjaran, Jón Ingvar  (2017) The Institutionalization of Heteronormativity in Schools. In: *Constructing Sexualities and Gendered Bodies in School Spaces. Queer Studies and Education*. Palgrave Macmillan, New York

Knifsend, C. A., & Juvonen, J. (2014). Social identity complexity, cross-ethnic friendships, and intergroup attitudes in urban middle schools. *Child development*, *85*(2), 709–721. doi:10.1111/cdev.12157

Kotter, J.; Cohen, D. (2002). *The Heart of Change*. Boston: Harvard School Press

Kuyper, Lisette & Bakker, Floor (2006). *De houding ten opzichte van homoseksualiteit. Een beschrijvende literatuurstudie*. Den Haag: SCP

Kuyper, Lisette; Vanwesenbeeck, Ine; Dankmeijer, Peter (2007). *Nameting Adelmund pilots*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep

Limber, Susan P. (2004). “Implementation of the Olweus Bullying Prevention Program in American Schools: Lessons Learned from the Field.” In *Bullying in American Schools: A Social-Ecological Perspective on Prevention and Intervention,* edited by Dorothy L. Espelage and Susan M. Swearer, 351–63. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2004.

Lekunze, Lucy M. George; Strom, B.Ivan (2017). Bullying and Victimisation Dynamics in High School: An Exploratory Case Study. In: *Journal of Teacher Education for Sustainability, vol. 19, no. 1, pp. 147-163, 2017.* DOI: 10.1515/jtes-2017-0010

Ma, X., Stewin, Len L., & Mah, D. (2001). "Bullying in School: Nature, Effects and Remedies". *Research Papers in Education*, 16(3): 247-270.

Martens, B.K., & Meller, P.J. (1990). The application of behavioral principles to educational settings. In T.B. Gutkin & C.R.Reynolds (Eds.), *The handbook of school psychology (2nd ed.) (pp. 612-634).* New York: John Wiley & Sons.

Mayer, G.R. (1995). Preventing antisocial behavior in the schools. *Journal of Applied Behavior Analysis, 28, 467-492.*

Meyer, I.H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. Psychological Bulletin, 129, 674-697. doi:10.1037/0033-2909.129.5.674

Rich, Adrienne (1980). “Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence”. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 5:631-60, 1980.

Mooij, T. (1999a). Promoting prosocial pupil behaviour: 1: A multilevel theoretical model. British Journal of Educational Psychology, 69(4), 469-478.

Mooij, T. (1999b). Promoting prosocial pupil behaviour: 2: Secondary school intervention and pupil effects. British Journal of Educational Psychology, 69(4), 479-504.

Ohlrichs, Yuri; van der Vlugt, Ineke; van de Walle, Robert (2013). *Seksuele vorming in onderwijsmethoden voor het voortgezet onderwijs onder de loep*. Utrecht: Rutgers WPF. Retrieved from <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/rapportage_screening_reguliere_lesmethoden_seksuele%20vorming_0.pdf> on 7-12-2019

Olweus, D. (1993). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Blackwell Publishing: USA.

Olweus, Dan. (1997). “Bullying/Victim Problems in School: Facts and Intervention.” *European Journal of Psychology of Education* 12, no. 4 (1997): 495–510.

Pellegrini, A.D. (2002). "Bullying, Victimization, and Sexual Harassment during the Transition to Middle School". *Educational Psychologist:* 37(3), 151-163.

Pepler, D., Smith, P., & Rigby, K. (2004). "Looking Back and Looking Forward: Implications for Making Interventions Work Effectively". In Peter Smith, Debra Pepler and Ken Rigby (Eds.) *Bullying in Schools: How Successful Can Interventions Be?* United Kingdom: University Press, pp.307-324.

Reid, Graeme (2013). *The Trouble With Tradition. When “Values” Trample Over Rights.* New York: Human Rights Watch. Retrieved from<http://www.hrw.org/world-report/2013/essays/trouble-tradition?page=1> on 17-12-2019.

Redde, Harald; Kruijer, Hans; Wijssen, Ciel; Mouthaan, Ineke (2009). *Een kwestie van persoonlijkheid? Aandacht voor homoseksualiteit in het voortgezet onderwijs*, Rutgers Nisso Groep, 2009)

Rogers. Everett (1985). *Adoption of innovations*. New York: The Free Press

Roland, E. & Galloway, D. (Winter 2012). "Classroom Influences on Bullying". *Educational Research*, 44(3): 299-312.

Rosenberg, Marshall (2003) *Nonviolent Communication: A Language of Life.* Second Edition. Encinitas, CA:PuddleDancer Press. [ISBN 1-892005-03-4](https://nl.wikipedia.org/wiki/Speciaal:Boekbronnen/1892005034)

Rosenberg, Marshall (2005). *Teaching Children Compassionately. How Students and Teachers Can Succeed with Mutual Understanding*. Encinitas, CA USA: PuddleDancer Press ISBN: 978-1-892005-11-3

Sprague, J. R., Walker, H., Golly, A., White, K., Myers, D. R., & Shannon, T. (2002). Translating research into effective practice: The effects of a universal staff and student intervention on key indicators of school safety and discipline. *Education and Treatment of Children*, 24(4), 495-511.

Sprague, J. R.; Golly, Annemieke (2004). *Best Behavior: Building Positive Behavior Support in Schools*. Longmont, Colorado USA: Sopris West

Rubin, Gayle. “Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality”. In: *Vance, Carol (1993).* *Pleasure and Danger: Exploring Female Sexuality*

Russell, Stephen T.; Joyner, Kara (2001). ["Adolescent Sexual Orientation and Suicide Risk: Evidence From a National Study*"*](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446760). In: American Journal of Public Health. **91** (8): 1276–1281. [doi](https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_object_identifier):[10.2105/AJPH.91.8.1276](https://doi.org/10.2105%2FAJPH.91.8.1276). [PMC](https://en.wikipedia.org/wiki/PubMed_Central) [1446760](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446760). [PMID](https://en.wikipedia.org/wiki/PubMed_Identifier) [11499118](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11499118).

Salmivalli, Christina; Poskiparta, Elisa (2012). KiVa Antibullying Program: Overview of Evaluation

Studies Based on a Randomized Controlled Trial and National Rollout in Finland. *International Jiournal of Conflict and Violence, Vol. 6 (2) 2012, pp. 294 – 302*

Sanders, Geert (1977), *Het gewone en het bijzondere van de homoseksuele leefsitua­tie*, Deventer: Van Loghum Slaterus

Shemetov, Maxim (2018). Expression Abridged. A Legal Analysis of Anti-LGBT propaganda Laws. London/Brussels: Thomson-Reuters Foundation/IGLYO

Skiba, R. & Peterson, R. "The Dark Side of Zero Tolerance". *Phi Delta Kappan*, 80(5): 372-379.

Slee, P. (1995). "Peer Victimization and Its Relationship to Depression among Australian

Smith, P. K. & Shu, S. (2000). "What Good Schools Can Do About Bullying: Findings From a Survey in English Schools After a Decade of Research and Action". *Childhood*, 7(2): 193-212.

Timmerman, G. (2009). Seksuele vorming en de persoonlijkheid van de leraar. *Pedagogiek, 29*, 45-60

Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. In: *Psychological Bulletin 63 (6), 384-399*

UNESCO (2012). Education sector responses to homophobic bullying. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Publication 216493e)

UNESCO (2017)). *Out in the open. Education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identityt/expression. Summary report.*  Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Publication 244756e)

Vik, Ingrid; Stensvold, Anne; Moe, Christian (2013). Lobbying for Faith and Family: A Study of Religious NGOs at the United Nations. Oslo: Scanteam

Waghid, Yusef (2014). [*Pedagogy Out of Bounds: Untamed Variations of Democratic Education*](https://books.google.com/books?isbn=9462096163). Rotterdam/Boston/Taipei: SensePublishers

Warner, Michael (1991). "Introduction: Fear of a Queer Planet". *Social Text; 9 (4 [29]): 3–17*

Wilkinson, Wayne W. (2004). RESEARCH: Religiosity, Authoritarianism, and Homophobia: A Multidimensional Approach, In: *The International Journal for the Psychology of Religion, 14:1, 55-67*, DOI: 10.1207/s15327582ijpr1401\_5

Zimmerman, M. A. & Arunkumar, R. "Resiliency Research: Implications for Schools and Policy". *Social Policy Report: Society for Research in Child Development*, 8(4): 1-19.

Zehr, Howard (1990), *Changing Lenses: A New Focus for Crime and Justice*. Waterloo, Ontario Canada: Herald Press

Zehr, Howard (2004). *The Little Book of Restorative Justice.*

1. 1 En esta guía, utilizamos la "política escolar" para referirnos a una declaración de la escuela sobre su postura, visión y objetivos para abordar el bullying y promover el comportamiento prosocial. Usamos "estrategia escolar" cuando nos referimos a las formas en que se implementarán las opciones de política. [↑](#footnote-ref-1)
2. Personal, estudiantes, padres/cuidadores [↑](#footnote-ref-2)
3. Si la escuela tiene la intención de publicar los resultados de su encuesta o los resultados de la entrevista en una revista científica, les aconsejamos que trabajen con una universidad y obtengan permiso del comité de ética de la universidad para el diseño de la investigación. En este caso, el consentimiento activo de los tutores legales puede estar justificado, dependiendo de las demandas de la revista y el comité de ética. Sin embargo, la mayoría de las escuelas no estarán interesadas en una publicación científica. [↑](#footnote-ref-3)
4. Estas sugerencias son una adaptación de una hoja de trabajo del curso internacional GALE "Diversidad sexual en las escuelas", pero también se pueden utilizar para otros aspectos de la diversidad. [↑](#footnote-ref-4)